



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA
POLÍTICA**

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO SOBRE
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS
LABORALES EN EL EXP N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-
02 DEL SEGUNDO JUZGADO CIVIL DE HUAMANGA
DEL DISTRITO JUDICIAL DE AYACUCHO, 2019**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA
OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN
DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

AUTORA

**TENORIO CASTRO, LIZ RAQUEL
ORCID: 0000-0002-5997-223X**

ASESOR

**DUEÑAS VALLEJO, ARTURO
ORCID: 0000-0002-3016-8467**

**AYACUCHO – PERÚ
2021**

EQUIPO DE TRABAJO

AUTORA

Tenorio Castro, Liz Raquel

ORCID: 0000-0002-5997-223X

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Ayacucho, Perú

ASESOR

Dueñas Vallejo, Arturo

ORCID: 0000-0002-3016-8467

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y
Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho, Ayacucho, Perú

JURADO

MARTÍNEZ QUISPE CRUYFF ITHÉR

ORCID: ID 0000-0002-7058-617X

ROJAS ARAUJO RICHARD

ORCID: ID 0000-0001-9682-6314

VEGA MENDOZA WIBER JOSSEF

ORCID: ID 0000-0002-7173-9553

HOJA DE JURADO EVALUADOR Y ASESOR

.....
MARTÍNEZ QUISPE CRUYFF IHER

.....
ROJAS ARAUCO, RICHARD

.....
VEGA MENDOZA WIBER JOSSEF

.....
DUEÑAS VALLEJO, ARTURO

DEDICATORIA

Este trabajo es dedicado a mi familia, a mis padres por el inmenso amor que me dan día a día. A mis hermanos por darme fuerza y ánimos siempre.

AGRADECIMIENTO

Con mucha consideración agradezco a docente tutor del curso de taller de investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, por haber contribuido en el desarrollo del presente trabajo de investigación; titulada “CARACTERIZACION DEL PROCESO SOBRE INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES EN EL EXP N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 DEL SEGUNDO JUZGADO CIVIL DE HUAMANGA DEL DISTRITO JUDICIAL DE AYACUCHO, 2019”; de la misma manera, extiendo mi reconocimiento a los señores Doctores de la Escuela de formación profesional de Derecho y a los profesionales de la región de Ayacucho en materia jurídica por su contribución desinteresada en la sistematización del enfoque doctrinario de mi trabajo que pasara a contribuir de manera competitiva en beneficio de la sociedad de la región de Ayacucho.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como problema la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las características del proceso sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el Exp N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 del Juzgado Civil de Huamanga del distrito judicial de Ayacucho, 2019?; el objetivo general fue determinar las características del proceso sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el Exp. N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 del Juzgado Civil de Huamanga del distrito judicial de Ayacucho, 2019; cuyos objetivos específicos se plantearon los siguientes: Identificar la correcta aplicación de las normas sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el Exp. N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 del Juzgado Civil de Huamanga del distrito judicial de Ayacucho, 2019, Describir las características del proceso sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el Exp. N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 del Juzgado Civil de Huamanga del distrito judicial de Ayacucho, 2019, Evaluar el cumplimiento de plazos del proceso sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 del Juzgado Civil de Huamanga del distrito judicial de Ayacucho, 2019. La investigación fue de tipo básico puro fundamental; nivel descriptivo; enfoque cualitativo y el diseño utilizado fue no experimental de corte transversal. La muestra fue un expediente judicial, escogido en aplicación del muestreo por conveniencia; además, en la correspondiente etapa de recojo de información utilizamos la técnica de la observación, así como, el análisis de contenido; el instrumento utilizado fue una lista de cotejos. Los resultados revelaron, que de acuerdo a los parámetros de valoración y operaciones aplicadas en el estudio la “Caracterización del proceso sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el Exp N° 00157-2014-0-0501-

JR-LA-02 del Juzgado Civil de Huamanga del distrito judicial de Ayacucho, 2019”, se cumplieron algunos parámetros.

Palabras clave: caracterización, proceso judicial, incumplimiento de disposiciones y normas laborales.

ABSTRACT

The present investigation had as a problem the following question: What are the characteristics of the process on non-compliance with labor provisions and standards in Exp No. 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 of the Civil Court of Huamanga of the judicial district of Ayacucho, 2019?; The general objective was to determine the characteristics of the process on non-compliance with labor provisions and standards in Exp No. 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 of the Civil Court of Huamanga of the judicial district of Ayacucho, 2019; whose specific objectives were the following: Identify the correct application of the rules on non-compliance with labor provisions and regulations in Exp No. 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 of the Civil Court of Huamanga of the judicial district of Ayacucho, 2019, Describe the characteristics of the process on non-compliance with labor provisions and standards in Exp No. 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 of the Civil Court of Huamanga of the judicial district of Ayacucho, 2019, Evaluate compliance with deadlines of the process on non-compliance with labor provisions and regulations in Exp No. 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 of the Civil Court of Huamanga of the judicial district of Ayacucho, 2019. The investigation was of a purely fundamental basic type; descriptive level; qualitative approach and the design used was non-experimental cross-sectional. The sample was a judicial file, chosen in application of convenience sampling; Furthermore, in the corresponding information gathering stage we use the observation technique, as well as content analysis; the instrument used was a checklist. The results revealed that according to the evaluation parameters and operations applied in the study, the “Characterization of the process on non-compliance with labor provisions and standards in Exp No. 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 of the Civil Court of Huamanga of the judicial district of Ayacucho, 2019”, some parameters were met.

Keywords: characterization, judicial process, non-compliance with labor regulations and provisions.

CONTENIDO

CONTENIDO	10
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. PLANEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.1.1. Planteamiento del problema	12
1.2. Objetivos de la investigación.....	16
1.2.1. Objetivo General	16
1.2.2. Objetivo Específico	16
II. REVISION DE LA LITERATURA	18
2.1. Antecedentes.....	18
2.2. Bases Teóricas de la investigación	23
2.2.1. Bases Teóricas Procesales	23
2.2.2. Bases Teóricas Sustantivas.....	41
III. HIPOTESIS	58
IV. METODOLOGÍA.....	59
4.1. Diseño de Investigación	59
4.1.2. Nivel de la investigación	60
4.1.3. No experimental, transeccional o transversal.....	62
4.2. Población y muestra	62
4.3. Definición y operacionalización de variable	64
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	67
4.5. Plan de análisis	68
4.6. Matriz de consistencia	70
4.7. Principios Éticos	73
V. RESULTADOS.....	86
5.1. Resultados.....	86
5.2. Análisis de resultados	93
VI. CONCLUSIONES	101
RECOMENDACIONES.....	102
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	103
ANEXOS	105

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación contribuye a la realización de la línea de investigación, porque profundiza el conocimiento sobre incumplimiento de normas laborales y pago de beneficios sociales, el trabajo de investigación llevara como título “caracterización del proceso sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el Exp. N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 del Segundo Juzgado Civil de Huamanga del Distrito de Ayacucho, 2019”.

Cuando se habla de incumplimiento de disposiciones de las normas laborales nos referimos a la infracción que realiza la institución o empresa en no otorgar sus beneficios sociales como vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicio, asignación familiar, etc., que le corresponde al trabajador por parte de la institución o empresa.

Además, el presente trabajo de investigación consta con las siguientes partes: Planeamiento de la Investigación, Marco Teórico y Conceptual, Metodología, Referencias Bibliografías y Anexos.

Asimismo, en el presente trabajo de investigación la metodología será: el tipo de investigación es básico, pura o fundamental, nivel de investigación descriptivo de enfoque cualitativo, diseño de investigación no experimental o transversal, en la población se usará todos los expedientes sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales y la muestra es el expediente N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02. En la reciente investigación la variable es la caracterización del proceso sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el Exp. N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 del segundo juzgado Civil de Huamanga del Distrito de Ayacucho, 2019 y el instrumento será la guía de observación.

1.1. PLANEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1.1. Planteamiento del problema

1.1.1.1 Caracterización del problema

1.1.1.1.1 Ámbito internacional:

En Argentina, (BACIGALUPO, 2003) señala:

la Gestión que se maneja dentro de la ley según el jurídico BACIGALUPO ENRIQUE menciona que, el funcionamiento respecto a la efectividad del plano legal requiere de un uso racional para la creación de prohibiciones penales siendo ellos respetados y sancionables, su uso indiscriminado perjudica de manera global para la eficiencia que se pretende dentro de una sociedad, pues producirá una sobrecarga en el sistema procesal, con disminución de sus reales posibilidades operativas y el problema pasa por un intervalo como la organización, calificación y dotación personal materiales de las instituciones estatales encargadas de la persecución penal y de la decisión final. No se puede pretender un funcionamiento eficiente de la administración de justicia penal cuando los encargados de coadyuvar a su eficiencia no se encuentran convenientemente organizados, ya que es necesario contar con un personal no solo intelectual sino con ética profesional que poseen cualidades personales, jurídicas y morales necesarias para desempeñar sus roles a plenitud. (P. 49)

Por otro lado (Mayorga, 2001) indica:

En España; tal como se destacaba los reyes de España consideraban a la gestión dentro de la justicia como uno de los fines principales del Estado. Era lógico que disgregaran al continente americano la misma preocupación ya que desde los comienzos de la tarea de conquista y colonización se dieran a crear un orden justo que

regulará al amparo del derecho, las relaciones sociales. Basándonos a la historia, durante las primeras décadas, las cuestiones judiciales vinculadas con el Nuevo Mundo fueron resueltas por el Consejo de Castilla. En 1519, Carlos V dispuso la formación dentro de dicho Consejo del denominado “CONSEJO DE INDIAS” que, tras alcanzar la categoría Real, comenzó a funcionar en agosto de 1524 (compuesto por un presidente, cinco consejeros, un fiscal, dos secretarios y otros funcionarios menores). Los consejeros fueron en aumento con neto predominio de los letrados civiles o eclesiásticos. Sus funciones eran fundamentalmente de justicia y de gobierno. La segunda lo convertían en el tribunal supremo de todos los asuntos y conflictos que suscitaran en América o en España en relación con el gobierno indiano, en tanto ejercía el control de todos los tribunales ordinarios que funcionaban en el Nuevo Mundo y, que tenía jurisdicción suprema en los conflictos judiciales de mayor relevancia. (P. 107)

Según (Smulovitz, Urribarri, 2007, 2008) menciona:

La reforma judicial en los últimos 20 años casi en la totalidad de los países latinoamericanos llevo a cabo reformas de mayor o menor envergadura en sus sistemas judiciales, impulsados por presiones de organismos internacionales y en menor medida de actores locales, estas reformas se concentraron en tres objetivos: fortalecimiento de la independencia del Poder Judicial, mejoramiento de la eficiencia y disminución de las barreras de acceso a los tribunales. En conclusión, puede afirmarse que la tensión entre estas dos formas de analizar el problema explica gran parte de las dificultades para evaluar su desempeño en la región. Aquellos que analizan a los poderes judiciales como organizaciones burocráticas que administran derecho entienden que para evaluarlos alcanza con considerar indicadores de desempeño. Sin embargo, hemos

visto que, a pesar de las creencias consolidadas, la información para evaluar dichas interpretaciones no es comprensiva ni sistemática y en aquellos casos en donde hay datos los resultados es variado. Por otro lado, aquellos que analizan a los poderes judiciales como una arena adicional en donde se despliega el conflicto político enfatizan la novedad que supone este desplazamiento de la política a la arena judicial, la productividad política que para los actores brinda la realización de reclamos políticos en el lenguaje del derecho y los efectos integradores que para el sistema político tiene el hecho de que las demandas sean derivadas, aunque no necesariamente resueltas, hacia la institución judicial. (P. 44)

1.1.1.1.2 *Ámbito nacional:*

Según (NAVARRO Guillermo, 2004) menciona:

Dentro de nuestro territorio peruano resalta el problema estructural sobre la Administración de Justicia Eficaz, ya que para ello tiene que ser accesible, predecible, transparente, expeditiva e imparcial a todos; también requiere de un cambio para solucionar los problemas que tiene y así responder a las necesidades de los usuarios de manera efectiva y acelerada para así poder recuperar la nombradía de los jueces y de la Institución, tal es así que, en estos tiempos hay un cohibido reconocimiento de los males que aquejan a la institución judicial. Es cierto que el sistema judicial abarca a personas naturales o jurídicas como también instituciones públicas y privadas que no están en el Poder Judicial como son el Ministerio de Justicia, los colegios de abogados y las facultades de derecho como los estudiantes; sin embargo, el Poder Judicial tiene sobre todos ellos un rol vinculante e importante. El descrédito de la Institución judicial y las críticas de aquellos que lo conforman es una realidad. Sin embargo, no es correcto

atribuir toda la responsabilidad a este sistema de ley aquellos actuales integrantes del Poder Judicial. (P. 74)

1.1.1.1.3 Ámbito local:

En nuestra región de Ayacucho la población se encuentra inconforme con la designación de varios magistrados y jueces. Asimismo, se requiere una reforma y modernización de la administración de justicia porque existe mucha corrupción, entonces, dentro de nuestro territorio mencionamos también sobre la inclusión social y la formalidad para poder combatir contra la administración de justicia deficiente, que como bien se conoce existe la motivación económica, no gana quien compite mejor y respeta las reglas, sino el más poderoso y el que mejor entiende el sistema, ha esto se le denomina al más CORRUPTO, por ello son incentivos para infringir las leyes de nuestro Estado atentando contra la tranquilidad pública y la competencia justa.

Clara muestra es el caso del juez César Arce se rehusó a responder sobre las graves denuncias que se encuentran en la OCMA. “Es indignante que se designe a cualquier juez en una zona como Ayacucho, donde se tiene problemas de remanentes de terrorismo, narcotráfico y lavado de activos”, menciona el juez César Prado. (Perú 21, 2018, P. 02)

1.1.1.2. Enunciado del problema

¿Cuáles son las características del proceso sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el Exp N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 del Juzgado Civil de Huamanga del distrito judicial de Ayacucho, 2019?

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo General

Determinar las características del proceso sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el Exp N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 del Juzgado Civil de Huamanga del distrito judicial de Ayacucho, 2019

1.2.2. Objetivo Específico

Identificar la correcta aplicación de las normas sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el Exp N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 del Juzgado Civil de Huamanga del distrito judicial de Ayacucho, 2019

Describir las características del proceso sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el Exp N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 del Juzgado Civil de Huamanga del distrito judicial de Ayacucho, 2019

Evaluar el cumplimiento de plazos del proceso sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el Exp N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 del Juzgado Civil de Huamanga del distrito judicial de Ayacucho, 2019

5.3. Justificación de la investigación

La presente investigación buscara dar a conocer el incumplimiento de los beneficios laborales de la actividad laboral de los trabajadores, además hacer conocer las leyes primordiales del trabajo como norma general.

(Alvarado) menciona que “el Derecho laboral es un conjunto de normas y principios que regulan las relaciones entre trabajadores y patrones con el objetivo de tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado y permitirle vivir en condiciones dignas”. (p. 53)

Por consiguiente, se determinará las características del proceso sobre incumplimiento de disposiciones de normas laborales mediante la investigación a realizar y con la búsqueda de información de derecho laboral que se encarga de abordar el campo jurídico relacionado al empleo, cuyo objetivo es el de hacer cumplir las leyes y normas jurídicas relacionados con el trabajo. Bajo esta premisa se encargará de asegurar el trabajo libre de mutuo acuerdo con un ambiente de respeto y tolerancia.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1 Ámbito internacional:

Cordero y Corvalan (2010) en Chile, presentaron la memoria para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales: “*La jurisprudencia en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales en la nueva justicia laboral*”; en su investigación precisa el objetivo de bases fundamentales para la reforma de la justicia laboral y previsional, y referente a la metodología no se encuentra de manera explícita, pero de manera implícita se puede decir que aplicaron el análisis y el comentario sobre la jurisprudencia administrativa y judicial sobre los derechos laborales fundamentales.

En dicha investigación el autor llegó a la siguiente conclusión:

El gran avance que significó en el orden jurídico laboral el reconocimiento de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, de lo vertical al reconocimiento horizontal; a través del principio de “vinculación directa de la constitución”. Además, la reforma laboral modificó la judicatura laboral con nuevos tribunales de letras del trabajo y los de cobranza laboral y previsional y posteriormente reformó el procedimiento laboral, con lo que se crea un nuevo procedimiento ordinario laboral y el procedimiento de tutela de derechos fundamentales. Es en este procedimiento, ya que está sin afectar la carga probatoria, permite aliviar el objeto de la prueba al trabajador, pues a este le basta solo con presentar indicios de la vulneración de sus derechos fundamentales.

Pérez (2013) en su tesis “*Indemnización por falta de Pago Desnaturalización del Contrato de Trabajo*”, para obtener el grado de abogado de la Universidad de

Colombia. El objetivo del autor es determinar la indemnización a raíz del análisis del Art. 65 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia. Utilizando el autor la metodología descriptiva, analítica concluyendo en lo siguiente: La indemnización moratoria contenida en el artículo 65 del C.S.T., cumple una doble función, de un lado indemniza el daño causado al empleado con la mora en el pago de sus prestaciones por parte del empleador, pero de otra lo conmina a efectuar en tiempo el pago de salarios y prestaciones al empleado cuando más requiere de dicha puntualidad, esto es al momento de quedar cesante. A diferencia de ordenamientos jurídicos como el mexicano, donde dicha sanción se aplica al empleador por haber resultado culpable en el despido del trabajador o en el motivo de huelga que lo tuvo sin percibir el pago; en Colombia la sanción cuestiona o reprocha el no pago de salarios y prestaciones en tiempo, sin importar el origen o la responsabilidad en terminación del contrato de trabajo.

Neira y Zolezzi (2011) en su tesis titulada “*Lucro cesante laboral y su reparación en la responsabilidad por accidentes del trabajo*”, en su investigación el objetivo fue: establecer los elementos y justificar jurídicamente la procedencia y reparación del lucro cesante padecido por el trabajador, como consecuencia de un accidente de trabajo imputable a la infracción del deber de seguridad que debe observar todo empleado. La metodología empleada en el presente trabajo fue, principalmente, histórica, comparativa y descriptiva.

En dicha investigación llegaron a la siguiente conclusión:

El Código Civil no tiene una definición general de daño. Nuestros tribunales al daño como la lesión a un interés legítimo y no sólo a un derecho subjetivo, El lucro cesante, sin definición legal, se ha entendido como la pérdida de un beneficio futuro,

que habitualmente se percibía, de no haber acaecido el hecho que lo interrumpe, equivalente a incumplimiento contractual o un ilícito civil; bajo un escenario de normal curso de los acontecimientos. Los jueces deben considerar dos elementos para poder establecer la indemnización del lucro cesante: 1° la base de cálculo o “historia de los ingresos pasados” y la proyección futura o elemento temporal del beneficio que se pierde. Ese último es el elemento de mayor complejidad, según el caso concreto y a juicio de autores contemporáneos, debe ser estimado prudencialmente por el juez.

2.1.2 Ámbito nacional:

En el Perú, Rueda (2011) investigó: “*La Inconstitucionalidad Del Contrato Administrativo de Servicios - CAS*”; en su investigación el objetivo fue: Demostrar la inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios. Con respecto a la metodología, utilizó la investigación académica, recolectando la información de base para el trabajo de análisis crítico, riguroso y su contrastación con la realidad nacional

En dicha investigación el autor llegó a las siguientes conclusiones:

El régimen laboral de los trabajadores del estado debe ser único y no diverso de acuerdo al dispuesto en el artículo 40 de la Constitución Política del estado, además existen trabajadores del Estado sujetos a un régimen laboral privado (728) lo cual contraviene la disposición constitucional antes citada, sin embargo, es de advertir que los derechos y beneficios laborales acordados en dicho régimen son los mismos que los que gozan los trabajadores de la actividad privada.

Quispe (2017) presentó la investigación jurídica propositiva, titulada “*La jornada de trabajo del contrato a tiempo parcial en el derecho laboral peruano*”, quien tuvo en cuenta el siguiente objetivo: Establecer, si la regulación actual del contrato a tiempo parcial en el Derecho Laboral Peruano, con relación al ámbito de

aplicación de su jornada de trabajo, se encuentra adecuadamente regulada. Con respecto a la metodología utilizó el enfoque cualitativo.

En dicha investigación, el investigador obtuvo las siguientes conclusiones:

La legislación laboral peruana no contempla una definición clara y precisa del contrato laboral a tiempo parcial, por el contrario, se percibe una definición débil y parcial en cuanto al ámbito de aplicación de su jornada de trabajo, lo cual hemos considerado que existe un problema de ambigüedad -propio de la equivocidad de los textos normativos en el artículo 12 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR. De ello resulta, que si es el legislador es quien dio la regulación débil y parcial del régimen laboral a tiempo parcial, sea el mismo legislador quien está llamado a establecer el campo de aplicación de su jornada de trabajo de dicho régimen laboral. El tema de la jornada de trabajo trasciende largamente su carácter de condición de trabajo, pues se ha confirmado que el tiempo de trabajo es considerado como elemento estructural del contrato de trabajo. Partiendo de esta premisa, podemos mencionar que los textos normativos y dispositivos legales que regulan jornada de trabajo en el ámbito laboral peruano, disponen que: i) la jornada ordinaria es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales como máximo; y ii) se precisa que las jornadas acumulativas o atípicas deben, en promedio, sujetarse a la jornada ordinaria. Además, se tiene que la jornada de trabajo está asociada a tres aspectos fundamentales en toda relación laboral: (a) la ejecución misma de la prestación de servicios, que vendría a ser permanencia del trabajador en el Empresa; (b) el periodo de temporalidad, que va determinar el tipo o forma de contrato de trabajo; y finalmente (c) las repercusiones que generara la jornada de trabajo frente a la remuneración y en consecuencia frente a los beneficios sociales. Sin ánimos de repetir las breves consideraciones realizadas a lo largo del presente

trabajo de investigación, se quiso demostrar que el tercer párrafo del artículo 4 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, habla de dos cosas muy concretas: i) la obligación que tiene el sector empresarial de celebrar los contratos a tiempo parcial necesariamente de forma escrita; y por otro lado ii) el contrato a tiempo parcial puede celebrarse sin limitación alguna, lo cual podría interpretarse como la posibilidad irrestricta de un amplio abanico de contratos a tiempo parcial.

Finalmente, a efectos de dar una mejor comprensión y descripción de las bases teóricas del contrato laboral a tiempo parcial para el Derecho Laboral Peruano, es necesario recurrir a tres condiciones mínimas: (i) para sus características esenciales, se tendrá en cuenta: la jornada reducida, la regularidad y el trabajador a tiempo completo en situación comparable; (ii) asimismo, para determinar su jornada de trabajo, se tendrá como límite de comparación, la jornada habitual, que es aquella actividad principal de la empresa desarrollado de forma regular o permanente en el centro de trabajo; y finalmente (iii) para la percepción de beneficios socio-laborales, estará inspirada, en el criterio proporcionalidad y equiparación.

Gonzales (2019) presentó la investigación exploratoria - descriptiva titulada, *“Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre incumplimiento de normas laborales, en el expediente N° 075-2010-L, Del Distrito Judicial De La Libertad - Julcán. 2019”*. La investigación se realizó utilizando como unidad de análisis el expediente judicial citado, seleccionado mediante muestreo por conveniencia. Los resultados revelaron que, de acuerdo a los parámetros normativos, doctrinarios y jurisprudenciales, pertinentes establecidos en el estudio, los resultados revelaron que la calidad de las sentencias en su parte expositiva, considerativa y resolutive, pertinentes a la sentencia de primera fueron de rango: muy alta, muy alta y

alta, mientras que, la sentencia de segunda instancia: alta, alta y alta. En conclusión, la calidad de las sentencias de primera y segunda instancia, fueron de rango muy alta y alta; respectivamente.

2.1.3 Ámbito local:

En Ayacucho, Según la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo (DRTPE) investigo “La informalidad y casos más frecuentes se dan por no colocar a los trabajadores en planilla, no cumplir con las remuneraciones especiales, además de no establecer vínculos laborales”, su objetivo es: Erradicar el trabajo informal. Con respecto a la metodología es cualitativo.

En dicha investigación el autor llego a la siguiente conclusión:

Más del 60% de empresas que laboran en la región de Ayacucho incumplen con las leyes laborales, dichas empresas no respetan los derechos laborales de sus trabajadores, además existe irresponsabilidad gen algunas empresas con relación a las planillas, pago de remuneraciones y beneficios sociales de sus trabajadores.

2.2. Bases Teóricas de la investigación

2.2.1. Bases Teóricas Procesales

2.2.1.1 El proceso laboral

2.2.1.1.1. Concepto

Es la sucesión de actos jurídicos encaminados a poner fin a un conflicto de intereses suscitado a causa de las relaciones de trabajo. Para ello, el Estado ha dispuesto los procedimientos jurisdiccionales pertinentes contemplados en la Nueva Ley Procesal del Trabajo para la resolución de estos conflictos en el campo laboral (Quiroz, 2014).

Puntriano (2010), el proceso laboral surge para resolver los litigios derivados de una relación de trabajo, por lo que el ordenamiento procesal laboral tiene naturaleza igualadora y compensadora está orientado hacia la obtención de un equilibrio entre las partes, igualar las desigualdades, trabajador y empleador.

Bajo esta premisa, debe entenderse al proceso laboral como una relación jurídica que posee efectos vinculantes para las personas que en él intervienen (demandante, demandado y juez); siendo el procedimiento, la sucesión de las actuaciones procesales diseñadas para el fin perseguido, esto es, la resolución del conflicto de intereses de naturaleza laboral ocasionado entre las partes. De esta manera, el proceso laboral y el procedimiento mismo, se orientan en función de principios o postulados organizativos, respectivamente (Arce, 2013).

2.2.1.1.2. Principios

El proceso laboral previsto en la nueva ley procesal del trabajo, se inspira en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad (Peña y Peña, 2013).

Gamarra (2011) manifiesta que: según la nueva ley procesal del trabajo, en su artículo preliminar I, establece los principios del proceso laboral, a saber: “inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad”.

2.2.1.1.2.1. Principio de inmediación

Este principio prevé la participación activa del juez en el proceso, y su vinculación directa con las partes procesales y las pruebas aportadas por estas (contacto directo), ello con la finalidad de escuchar sus posturas e intereses, o investigar de manera directa la trascendencia de los hechos. Este requisito coadyuva a generar mayor convicción al momento de emitir pronunciamiento (Hurtado, 2013)

Los trámites de las actuaciones procesales deben ser inmediatos, el juez es el único que debe dirigir y conocer todos los actos procesales, debe estar presente en las audiencias y en la actuación de pruebas. La nueva ley procesal del trabajo es clara en que el juez no puede delegar en otras personas la dirección en las audiencias y en la actuación de pruebas (Arce, 2013).

2.2.1.1.2.2. Principio de Oralidad

La oralidad como predominante en este nuevo sistema, se ha introducido de manera expresa este principio en el Artículo I de su Título Preliminar (Malca, 2013).

Por otro lado, esto no quiere decir que el proceso sea completamente oral, sino más bien, hace referencia a que las formas de los actos procesales son predominantemente orales, con la finalidad de garantizar o potenciar la inmediación, la celeridad, sin que ello signifique perder la imparcialidad y/o eficacia. Contrario a lo que ocurre con la escritura, que vuelve más lentos los procedimientos y muchas veces aleja al juez de los actos procesales (Arce, 2013).

2.2.1.1.2.3. Principio de concentración

Pretende unificar la actividad procesal, en el menor tiempo posible, evitando dilaciones y dispersión, en consecuencia, contribuye a la aceleración del proceso (Véscovi, 2013).

Busca evitar que el proceso se dilate y pierda su eficacia, difiriendo cualquier incidencia para ser resuelta con la sentencia. Su contenido se basa en la preclusión de los actos procesales, para impedir que el proceso retorne a etapas concluidas que, de ocurrir, afectaría el desarrollo del proceso. No obstante, corresponde al Juez, determinar qué incidentes pueden ser resueltos con la sentencia, y cuales requieren pronunciamiento previo (Arce, 2013).

2.2.1.1.2.4. Principio de celeridad

Es una expresión del derecho al debido proceso, que exige el desarrollo de un proceso sin dilaciones absurdas o arbitrarias. En el nuevo proceso laboral, se materializa con la reducción de los plazos, gracias a la incorporación de nuevos sistemas de notificación previstos en el artículo 13 de la nueva ley procesal del trabajo (Peña y Peña, 2013).

Esto indica que los trámites procesales deben realizarse con rapidez. Eso sí, la rapidez no puede ir en detrimento del comportamiento diligente. El juez atiende este postulado cuando cumple con los términos o plazos dispuestos en la norma procesal (Arce, 2013).

2.2.1.1.2.5. Principio de economía procesal

La nueva ley procesal del trabajo prevé que el proceso se desarrolle en el menor número de actos procesales posible. En ese sentido, se destaca, por ejemplo, la improcedencia de la reconvenición a que se contrae el artículo 19 de la referida ley, con la finalidad de no extender o dilatar el proceso. O bien, la facultad del juez para rechazar aquellos hechos o medios de prueba que resulten inoficiosos o impertinentes para la resolución del conflicto (Arce, 2013).

2.2.1.1.2.6. Principio de veracidad

Este principio está relacionado con la conducta de las partes, pues exige de éstas, un probo comportamiento al momento aportar los hechos en los que fundan sus pretensiones, debiendo abstenerse de aportar hechos falsos o simulados; asimismo, prohíbe la alegación de medios de prueba inexistentes o la fabricación de los mismos. Constituye la imposición del principio de buena fe en el actuar de las partes, e incluso del Juez, a fin de asegurar su imparcialidad (Arce, 2013).

2.2.1.2. El proceso ordinario laboral:

El proceso ordinario laboral, es un tipo de proceso a través del cual se tramitan todas aquellas causas que así lo establezca de forma expresa la Nueva Ley Procesal del Trabajo o normas específicas, o aquellas pretensiones que las leyes no les ha asignado una vía procesal propia, es decir, una buena cantidad de causas se tramitarán bajo sus parámetros. (Arévalo, 2016)

Los procesos laborales se van desarrollando de manera secuencial por etapas, periodos, los cuales se van cerrando de acuerdo a la ejercitación de los derechos procesales hasta su conclusión en un fallo que concluye la reclamación laboral. Los litigios jurídicos cuentan en los procesos ordinarios las maneras específicas y los trámites más amplios para su resolución, siempre que no se encuentre estipulado en un procedimiento especial para el ejercicio de los actos laborales. Obando y Arévalo (2016)

Los procesos laborales pueden admitir varias modalidades y una de ellas es la ordinaria. Se puede confirmar que este carácter ordinario se da en razón de las justificaciones jurídicas materiales de la pretensión formulada, es decir, el proceso es ordinario porque discurre en su estructura básica y ello es así por la naturaleza de la pretensión incoada. (Avalos, 2011, p. 345)

Se denomina proceso ordinario porque está concebido en que su configuración es la suficiente para que se lleven a cabo las intervenciones procesales correspondientes; es ordinario porque se trata del modelo característico y esencial para el desarrollo de las intervenciones procesales tendientes a dar solución a los problemas más recurrentes del entorno de las relaciones laborales. (Avalos, 2011, p. 264)

Es un proceso tipo por el cual se sustancian las causas que la ley disponga y aquellos procesos que no tenga vía procesal propia, la importancia radica en hecho de que se tramitan la gran mayoría de pretensiones (Anacleto, 2012).

El proceso ordinario laboral es un proceso complicado en el cual se tramitan en los pleitos con relación a cumplir las obligaciones laborales y que los montos son más de cincuenta unidades de referencia procesal.

2.2.1.2.1. Etapas del proceso laboral:

Las etapas de un proceso ordinario laboral de acuerdo a la Nueva Ley Procesal del Trabajo se inician con la demanda; luego se desarrollan las siguientes etapas: traslado y citación a audiencia de conciliación, audiencia de juzgamiento, etapa de confrontación de posiciones, etapa de actuación probatoria y concluye con los alegatos y sentencia. (Gaceta Jurídica, 2018, p. 97)

En el proceso ordinario laboral como cualquier otro proceso judicial se inicia con la demanda, la cual debe ser derivada al despacho del magistrado para su conocimiento y estudio, luego pronunciarse si el proceso es declarado admisible o inadmisibles o improcedente, rechazo de plano. Para esto (calificación) el magistrado debe tomarse un plazo de 5 días hábiles. Si la demanda es declarada inadmisibles, debe notificarse al demandante, teniendo un plazo de 5 días hábiles para subsanarla. (Gaceta Jurídica, 2018, p. 167)

2.2.1.2.1.1. Traslado de citación a audiencia de conciliación

Constatados los requisitos de la demanda, el magistrado emite resolución disponiendo:

a) Admisión de la demanda; b) La citación al demandante y al demandado (partes) a audiencia de conciliación, en la cual debe establecerse el día y la hora; entre el lapso de los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes, después de calificación de la demanda; y c) El requerimiento al demandado para que acuda a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus respectivos anexos. (Gaceta Jurídica, 2018).

La resolución admisorio de la demanda, al ser comunicada a la parte accionada, se convierte en un requerimiento, el cual le permite identificar la pretensión en su contra para que asista a la audiencia de conciliación, establecida por el magistrado, señalando el día y hora, debe suceder en el plazo de entre veinte y treinta días hábiles, después de la fecha de calificación de la demanda. (Arévalo, 2016)

La resolución admisorio, es el inicio de la demanda porque cumple con los requisitos normados en el código civil, artículos 424° y 425°; así como en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, artículos 16° y 17°; si no cumple con los requisitos no se admite la demanda.

2.2.1.2.1.2. Audiencia de conciliación

De acuerdo al artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, manifiesta que la audiencia de conciliación se realiza de la forma siguiente:

a) Se inicia con la presentación e identificación de cada una de las partes, sus representantes o sus abogados. Cuando el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda; si el demandado no concurre es declarado en rebeldía. Si ambos no concurren el juez declara por concluido el proceso, si en un plazo de 30 días calendarios no solicitan nueva audiencia. b) El magistrado invita a las partes a conciliar, que lo pueden prorrogar hasta en un plazo de un mes. Si acuerdan conciliar

de manera parcial o total, sobre el litigio, y es más se ponen de acuerdo para cumplir con las prestaciones acordadas, el magistrado emite su resolución con calidad de cosa juzgada y en su defecto en un plazo de 5 días hábiles siguientes, se ordena el pago. c) Si es que no se ha solucionado el conflicto o se han puesto de acuerdo de manera parcial, el magistrado tiene que precisar las pretensiones materia de juicio. El demandado tiene que presentar la contestación de la demanda con sus respectivos anexos y al mismo tiempo se notifica al demandante con una copia. Aquí se fija el día y la hora de la audiencia de juzgamiento, que debe ser programada dentro del plazo de 30 días hábiles siguientes. (Arévalo, 2016)

La audiencia conciliatoria es cuando el demandante y el demandado se ponen de acuerdo en la solución del conflicto como solución del problema se da mediante una conciliación y el juez emite una resolución dando por concluido el problema.

2.2.1.2.1.3. Audiencia de juzgamiento

Según el artículo 44° de la Nueva Ley Procesal Laboral, expresa:

Esta etapa concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria y los alegatos y sentencia. Se inicia con la presentación de las partes o sus representantes y sus abogados. En caso que ninguna de las partes asista, el magistrado declara por concluido el proceso, si en el plazo de 30 días calendarios, ninguna de las partes solicitará una nueva audiencia. Jurista Editores (2018).

Se llega a la etapa del juzgamiento, cuando en la etapa de conciliación no se llega a un acuerdo sobre el litigio, en esta etapa se tiene que exponer cada uno su posición y sustentar los medios probatorios y después el juez da la sentencia.

2.2.1.2.1.4. Etapa de confrontación de posiciones

Conforme el artículo 45° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, manifiesta:

Aquí los abogados de ambas partes sustentan sus posiciones. La parte demandante sustenta las pretensiones reclamadas en base a los hechos y anticipando los medios probatorios con los que sustentará su teoría del caso. Y la parte demandada de igual manera sustenta su teoría en base a razones procesales o de fondo que refutan las pretensiones de la parte demandante. (Jurista Editores, 2018)

2.2.1.2.1.5. Etapa de actuación probatoria

Acorde con el artículo 46° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la etapa probatoria se desarrolla del siguiente modo:

a) El magistrado da a conocer los hechos que no necesitan de medios probatorios y los medios probatorios que están por demás. b) El magistrado da a conocer las pruebas admitidas, respecto a los hechos que necesitan ser probados c) Las partes solamente proponen cuestiones probatorias relacionadas con las pruebas admitidas. El magistrado acepta la admisión si las pruebas son actuadas en esta etapa. d) Todos los medios probatorios admitidos se actúan, asimismo se incluye las cuestiones probatorias, iniciándose con las presentadas por el demandante y luego por el demandado. e) La actuación probatoria debe culminar en el día planificado; sin embargo, si no se ha agotado se continua en un plazo no mayor a cinco días hábiles siguientes (Jurista Editores, 2018)

2.2.1.2.1.6. Etapa de alegatos y sentencia

Según lo establecido por el artículo 47° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo:

Es la etapa que pone fin a un litigio. Los letrados presentan de manera oral sus alegatos. Una vez concluidos estos, el magistrado en un lapso de 60 minutos emite su

fallo, dando a conocer a las partes. Por otro lado, da a conocer el día y la hora que serán notificadas las partes, dentro de 5 días hábiles siguientes; pero también por la complejidad del caso el magistrado puede prorrogar por 5 días hábiles siguientes el fallo de su sentencia. (Jurista Editores, 2018)

2.2.1.2.2. Las pretensiones

La pretensión, es el objeto del proceso, declaración de la voluntad de la ley que reclama la persona ante el juez, y que, es por lo que emplaza al adversario. En realidad, se está frente a la reclamación de un derecho y a la tutela jurídica; la pretensión es en sí, el contenido de la acción y como tal no se dirige contra el estado sino contra el demandado por no haber cumplido con alguna obligación (Hurtado, 2009).

2.2.1.2.2.1. Pretensiones que se tramitan

Conforme el artículo 2 inciso 1 de la nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 se tramitan todas las pretensiones relativas a la proyección d derechos individuales, plurales o colectivos originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios (Congreso de la República, 2010).

Por su parte Anacleto (2012) refiere que se encuentran incluidas las siguientes:

- a) el nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios así como los actos jurídicos, b) la responsabilidad por daño patrimonial o Extrapatrimonial, c) los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral, d) el cese de los actos de hostilidad del empleador, e) enfermedades profesionales, f) la impugnación de los reglamentos, g) conflictos sindicales, h) el cumplimiento de obligaciones generados en ocasión de la prestación personal, i) el cumplimiento de

prestaciones de salud, j) el sistema privado de pensiones, k) nulidad de cosa juzgada, l) aquellas pretensiones que juez considere deben ser ventiladas en esta vía.

2.2.1.2.2. Pretensiones en el proceso examinado

Las pretensiones materia de juicio determinadas fueron: a) Determinar si al actor le corresponde pago de reintegro por incremento de remuneración dispuesto por D. Ley N° 25891, desde enero de 1993 hasta agosto de 1997, y pago de los beneficios colaterales derivados de pactos colectivos. b) Determinar si al actor le corresponde pago de incremento de remuneración dispuesto por D. Ley N° 25891, desde septiembre de 1997 hasta marzo de 2006 por los beneficios colaterales derivados de pactos colectivos. c) Determinar si al actor le corresponde el pago de intereses legales, costos y costas del proceso (expediente N° 01927 -2010-0-1601-JR-LA-01).

2.2.1.3. La prueba

El proceso ordinario laboral, es un tipo de proceso a través del cual se tramitan todas aquellas causas

Es la comprobación judicial que la ley establece para determinar la verdad o falsedad de los hechos propuestos por las partes (Asociación Peruana de Investigación de Ciencias Jurídicas, 2010).

En tal sentido, Pérez (citado por Toyama y Huamán, 2010) sostiene que en los procesos laborales el trabajador debe realizar actividad probatoria, que permita establecer una cierta presunción sobre la existencia de la alegada discriminación o lesión de un derecho fundamental.

2.2.1.3.1. Carga de la prueba

Pasco (2015) La carga de la prueba corresponda a quien afirma los hechos que configuran su pretensión, la nueva ley procesal labora refiere que le incumbe al demandado que sea señalado como empleador probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales; su extensión o inexigibilidad; la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado; y el estado del vínculo laboral y la causa del despido.

2.2.1.3.2. Sistema de valorización

Según González (2014) existen tres sistemas de apreciación o valoración de la prueba judicial: a) el sistema de la prueba legal o tasada: es aquel en el que el legislador señala la valoración que se debe dar a cada medio probatorio, sin que importe el grado de convicción que tenga el juez al respecto, b) sistema de la libre apreciación o libre convicción: en este sistema, el juez no necesariamente apoya su razonamiento en la prueba, sino que se vale de su apreciación para encontrar la convicción que le genera la prueba de autos, c) sistema de la sana crítica: o sistema de apreciación razonada, que implica que todos los medios de prueba deben ser valorados por el juez, de manera conjunta y en apreciación razonada

2.2.1.3.3. Tipos

2.2.1.3.3.1. Documentales

Es cualquier cosa que sea susceptible de ser percibida por la vista y/o el oído, siempre que sirva por sí misma para ilustrar o comprobar, la existencia de un hecho o la exteriorización de un acto humano (Cardozo, 2014).

Es todo aquello susceptible de representar una manifestación del pensamiento. Bajo esa premisa, se entiende por documentos no solo a los que contienen signos de escritura, sino también a aquellos que tengan la misma aptitud representativa, tales

como los hitos, los planos, las marcas, contraseñas, mapas, fotografías, películas cinematográficas, entre otros (Palacio, 2015).

2.2.1.3.3.2. Clases

El procedimiento laboral no distingue entre los distintos tipos de documentos y como tal, se refiere a ellos de manera genérica como prueba instrumental. A su vez, el resto de documentos, tales como las fotografías, grabaciones fonográficas o videos, son considerados como prueba documental (Álvarez, 2010).

2.2.1.4. La sentencia

Existen diversos conceptos de sentencia, aquí se presentan algunos:

El acto jurídico procesal emitido por el magistrado y consignado en un documento público, mediante el cual ejerce su poder-deber jurisdiccional, declarando el derecho de las partes, aplicando la norma legal al caso concreto a la que previamente ha estudiado los hechos alegados y probados por las partes, creando una norma individual que regulará las relaciones recíprocas de los litigantes, concluyendo el proceso e impidiendo que se reitere en el futuro. (Castillo y Sánchez, 2014, p. 240)

Castillo y Sánchez (2014) “La Sentencia definitiva es la decisión del órgano judicial, donde se demuestre que se han agotado las etapas de iniciación y desarrollo del proceso, o ha llegado el momento de decidir actuar o denegar sobre la pretensión o petición extra contenciosa que fue objeto del proceso”. (p. 234)

Es el producto de un proceso dialéctico en concordancia con las normas establecidas en la Ley y exterioriza una decisión jurisdiccional mediante el cual el magistrado procede al restablecimiento de los hechos, estudia las declaraciones, analiza los documentos, aplicando para ello su apreciación razonada o las reglas de la sana crítica, a fin de comprobar la existencia o inexistencia de los hechos invocados por las partes. (Arévalo, 2016, p. 125)

La sentencia es la resolución emitida por el magistrado que pone fin a un litigio, después de haber analizado las pretensiones de las partes en conflicto, los medios probatorios, la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia; aplicando las máximas de la experiencia y la sana crítica, por ende, la sentencia es un producto de un conjunto de actos procesales que el magistrado ha desarrollado convenientemente durante el desarrollo del proceso.

2.2.1.4.1. Estructura de la sentencia

2.2.1.4.1.1. Expositiva

Consistente en la exposición sucinta y sucesiva de todo lo ocurrido durante la secuela del proceso, es decir, es la exposición recapitulada de lo que contiene el proceso o de las cuestiones que constituyen el objeto de la pretensión o pretensiones controvertidas. (González, 2014, p. 602)

Cárdenas (2008) menciona que “la parte expositiva contiene la narración precisa, continua y cronológica de los principales actuados en el proceso, desde el inicio de interposición de la demanda hasta el momento previo de la sentencia”.

2.2.1.4.1.2. Considerativa

Esta es la más importante, a la cual atribuimos ser la columna vertebral de la sentencia. Es aquí donde el juez debe hacer gala de su cultura jurídica y capacidad de ponderación y razonabilidad en la apreciación de la prueba y en cuanto a la crítica y valoración de los hechos controvertidos, probados o no por los justiciables, así como una correcta interpretación de la norma jurídica material y su debida aplicación en el caso concreto. (González, 2014, p. 602)

Es aquello donde se sitúan los fundamentos que el juez sustrae y que a su vez constituye el sustento de su decisión. Asimismo, el magistrado evalúa los hechos alegados y probados por las partes en conflicto, analizando a aquellos de mayor interés

en el proceso, por ello no se encuentra una decisión jurisdiccional alguna en la que el juez detalle cada uno de los medios probatorios (Rioja, 2017).

2.2.1.4.1.3. Resolutiva

(Fallo, del latín fallar) “La parte resolutiva deberá contener decisión expresa y clara sobre cada una de las pretensiones de la demanda”. Aquí el petitorio de la demanda tiene observancia in strictu, es decir, la parte decisoria de la sentencia debe estar ceñida a las pretensiones cuya tutela jurídica pidió el actor. El juez debe evitar que haya pronunciamiento ultra, extra o citra petita. (González, 2014, p. 603-604)

Como se aprecia la resolución tiene tres partes bien definidas la parte expositiva, la parte considerativa y la parte resolutiva, las cuales tiene un orden lógico en la exposición de ideas sobre un determinado litigio, éstas son alimentadas no solamente por las normas jurídicas, doctrinarias y jurisprudenciales, sino por la cultura jurídica del juez, la cultura jurídica de los abogados de las partes.

2.2.1.4.2. La motivación de la sentencia

La motivación de la sentencia es la garantía que la distracción de justicia le otorga a los justiciables, asimismo la motivación constituye un examen minucioso de los medios probatorio y de las actuaciones procesales, como también implica pronunciarse sobre el sustento jurídico amparado en la norma para que al término del proceso este razonamiento el juez logre interpretarlo (Rioja, 2017).

Hurtado (2014) sostiene que “la motivación de la sentencia pertenece a la justificación que el juez realiza respecto a su decisión, quiere decir, que precisará las razones provenientes de los hechos de la norma jurídica, de tal forma esto sirve para que las partes del proceso tengan conocimiento de los motivos del cual el juez tomó una decisión”.

2.2.1.4.2.1. La motivación en materia laboral

Prevista en el artículo 31 de la NLPT, es un derecho constitucional inherente al debido proceso que, de conformidad con el artículo 139 de la Constitución Política del Estado, establece el deber de los jueces de motivar las resoluciones judiciales en todas las instancias, con excepción de las resoluciones de mero trámite (decretos) (Peña y Peña, 2013).

2.2.1.5. Los medios impugnatorios

Los medios impugnatorios son recursos que interpone una de las partes o los dos involucrados en un proceso judicial para se revoque, modifique, o la nulidad de un acto procesal; estos medios impugnatorios son: la reposición, la apelación, la casación y la queja, al respecto el Código Procesal Civil dice: “Mediante los medios impugnatorios las partes o terceros legitimados solicitan que se revoque, modifique o anule, total o parcialmente, el acto procesal supuestamente afectado por vicio o error”. (Jurista Editores, 2018, p. 165)

Son aquellos actos procesales por parte de los justiciables dirigidos a obtener un nuevo examen, total o limitado a determinados extremos, y también un nuevo proveimiento acerca de una resolución judicial que el impugnador no estima apegada al derecho, en el fondo o en la forma, en cuanto a la fijación de los hechos (Alcalá y Castillo, 2014).

Son instrumentos legales puestos a disposición de las partes y destinados a atacar una resolución judicial, para promover su reforma o su anulación (Águila, 2014).

2.2.1.5.1. Requisitos

Hinostroza (2017) opina que son las siguientes: a) existencia de una resolución judicial previa, b) la resolución judicial no tenga la calidad de cosa juzgada, c) que el recurrente integre la relación jurídica procesal d) la existencia de gravamen o perjuicio,

e) la observancia del plazo para recurrir, f) la competencia del órgano que emitió la resolución cuestionada, g) la adecuación del recurso, h) la fundamentación, i) el pago de la tasa judicial correspondiente (en el proceso contencioso administrativo no se acompaña tasa judicial) y j) que no se haya interpuesto otro recurso contra la resolución impugnada.

2.2.1.5.1. Clases de medios impugnatorios

En este caso hablaremos de los siguientes medios impugnatorios: los remedios y los recursos.

2.2.1.5.1.1. Los remedios

Los remedios se basan en la legislación, y son formulados por las partes de acuerdo al agravio no contenidas en las resoluciones emitidas; esta idea es corroborada con la idea que planteó Arévalo:

Los remedios son planteados por las partes en el proceso o terceros legitimados que se consideren perjudicados por acciones procesales no contenidas en resoluciones. Se interpone en los casos taxativamente indicados en el Código Procesal Civil y dentro del tercer día de conocido el perjuicio, salvo disposición legal distinta. Los remedios principales son las oposiciones y las nulidades. (Arévalo, 2016, p. 257)

En el primer párrafo, artículo 356°, del Código Procesal Civil, expresa:

Los remedios pueden plantearse por quien se considere perjudicado por acciones procesales no contenidas en las resoluciones. La oposición y los demás remedios sólo se interponen en los casos expresamente previstos en este Código y dentro del tercer día de conocido el perjuicio, salvo disposición legal diferente. (Jurista Editores, 2018, p. 241)

Los remedios más conocidos son la oposición y las nulidades, planteados por cualquiera de las partes, en un determinado plazo de acuerdo a ley, sobre asuntos no contenidos en las resoluciones emitidas por el magistrado.

2.2.1.5.1.2. Los recursos

Los recursos son medios impugnatorios que se presentan ante la misma autoridad que decidió sobre el acto resolutivo, para que lo eleve al inmediato superior, para que con mejor criterio lo resuelva de acuerdo a ley y en dentro de los plazos establecidos. Los recursos son medios impugnatorios mediante los cuales se busca que el propio magistrado o una instancia superior revisen una resolución judicial cuyo propósito, es modificarla, revocarla o declararla nula. Se busca emendar los errores de fondo o vicios de forma en que se incurrieron al dictarla. (Arévalo, 2016, p.34)

Según el segundo párrafo del artículo 356° del Código Procesal Civil, con respecto a los recursos dice: “Los recursos pueden formularse por cualquiera de las partes que se considere vulnerados sus derechos con una resolución o parte de ella, para que posteriormente se reevalúe el proceso, se subsane el vicio o error alegado”. (Jurista Editores, 2018, p. 175)

Los recursos son medios impugnatorios que permiten la reclamación ante el magistrado que se pronunció sobre los fallos judiciales en primera instancia, para que esté lo eleve al colegiado superior para que reexamine y tenga un mejor criterio al pronunciarse, porque se presume que se han vulnerado derechos a una o ambas partes.

2.2.1.6. Apelación

La apelación constituye el más importante recurso de los ordinarios, teniendo por fin la revisión por el órgano judicial superior de la sentencia o auto del inferior.

Etimológicamente la palabra apelación deriva de la voz latina *appellatio* que quiere decir citación o llamamiento y cuya raíz es *apello, appellare*, habiendo

conservado dicho origen en la mayoría de los idiomas. Así, en francés se dice *appel* en inglés *appeal*, en italiano *appello*, en alemán *appellation*, en portugués *apellacao*.

Según Costa (1990) asevera que la apelación es: “remedio procesal que tiene por objeto el control de la función judicial y se funda en una aspiración de mejor justicia, remedio por el cual se faculta al litigante agraviado por una sentencia o interlocutoria a requerir un nuevo pronunciamiento de un tribunal jerárquicamente superior para que, con el material reunido en primera instancia y el que restringidamente se aporte en la alzada, examine en todo o en parte la decisión impugnada como erróneamente por falsa apreciación de los hechos o equivocada aplicación o interpretación del derecho y la reforme o revoque en la medida de lo solicitado. (p. 40)

La apelación (*appellatio* o *provocatio*), entendida como un medio para obtener un nuevo pronunciamiento sobre una situación ya juzgada y definida por una sentencia válida, es una creación de la praxis procesal de la edad del principado. Ella presupone una situación constitucional, una organización jerárquica y formas de procedimiento que en Roma comenzaron a delinearse solo con Augusto. (Orestano, 1958, p. 708)

2.2.2. Bases Teóricas Sustantivas

2.2.2.1 El trabajo:

2.2.2.1.1. Concepto

La palabra trabajo proviene del latín *tripaliare*, y esta a su vez de *tripalium*, que era una especie de yugo para azotar a los esclavos en el Imperio Romano, con el paso del tiempo y el uso de la palabra se amplió para referirse a una actividad que causara dolor físico y se asoció al trabajo en el campo, pero su uso se extendió a otras actividades humanas. El trabajo es el conjunto de actividades que son realizadas con

el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas.

El trabajo es la actividad humana fundamental para la vida y está encaminada a la utilización o transformación de las fuerzas naturales y a la consecución de bienes y servicios. El trabajo es, en su sentido más amplio, una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud este transforma las cosas y confiere un valor, del bien que antes carecía, a la materia a que aplica su actividad (García, 1975, pág. 45)

El Tribunal Constitucional, en el Exp. 008-2005-AI/TC, define el trabajo: como “la aplicación de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil. En ese contexto, implica la acción del hombre, sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien, generar un servicio”. (p. 23)

2.2.2.2. Teorías del trabajo:

Para Hegel. Todo desarrollo es dialéctico, la negación se revela para la superación donde la contradicción queda suprimida siendo el devenir el lugar de toda contradicción. El proceso de trabajo se desarrolla a partir de un rompimiento del que nace la contradicción y la necesidad. En el paso de lo ideal a lo racional se marca el paso del individuo a la sociedad civil; gracias a la actividad profesional, se adecua el hombre al trabajo, adecuación que es sumisión y aceptación.

Para Aristóteles. El hombre busca la felicidad, que solo puede hallarse en la actividad del pensamiento, que no es afín con el trabajo, el cual es degradante.

La Escuela Clásica Inglesa. Los Principales exponentes son Bacon, padre de la filosofía experimental, y Hobbes. El primero sitúa la ciencia y la técnica en el centro

de su reflexión. El segundo describe la vida social donde "el hombre es un lobo para el hombre".

Para Adam Smith. El trabajo como productor de riqueza. Al formular la teoría del valor-trabajo, presenta al trabajo como fuente única del valor de cambio del producto y al trabajador como una mercancía.

Proudhon. Filósofo y sociólogo. Considera que la situación del trabajador en la sociedad parte de un "error de cuenta". El propietario de la compañía se queda con el excedente del valor producido por el trabajo colectivo. Propone la creación de un banco del pueblo, en el que los trabajadores intercambien productos y obtengan créditos, de tal forma que se independicen de la coacción del empresario

2.2.2.2.1. Teoría del valor trabajo

La teoría del valor del trabajo es una teoría de economía heterodoxa que considera que el valor de un bien o servicio está determinado por la cantidad de trabajo socialmente necesario para producirlo, en lugar de por la utilidad que le encuentre el propietario. Es una de las teorías formuladas por los economistas clásicos ingleses como Adam Smith o David Ricardo, y posteriormente retomada en la economía anarquista, este concepto está generalmente asociado con la crítica a la economía política dada por Karl Marx.

Adam Smith entendía que el trabajo era la calidad de medida exacta para cuantificar el valor del bien producido. Para él, el valor era la cantidad de trabajo que uno podía recibir a cambio de su mercancía. Los bienes económicos podían aumentar de valor en el mercado, pero lo que siempre permanece invariable es el trabajo, o sea el desgaste de energías física e intelectual del trabajador para producirlos, siendo entonces el trabajo el patrón definitivo e invariable del valor. Se trata de la teoría del

valor comandado o adquirido. Aunque no era el factor determinante de los precios, estos oscilaban hacia su precio de producción gracias al juego de la oferta y la demanda.

2.2.2.3. El derecho al trabajo:

El trabajo es una de las actividades humanas que mayor importancia ha merecido en todos los tiempos, pues precisamente constituye un factor decisivo en el proceso de evolución del ser humano, así como en la transformación y desarrollo de todas las sociedades, pues la forma de relación de trabajo resulta determinante en el grado de contradicción de la lucha de clases, además es la actividad que ha dado lugar a la existencia y provisión de bienes y servicios, que han permitido el desarrollo y esplendor de las diferentes civilizaciones. En el plano individual, el trabajo constituye también la actividad primordial de la persona, pues a través de él, se logran los recursos necesarios para el sustento del trabajador y su familia, para la satisfacción de las necesidades primarias de alimentación, vivienda, vestuario, salud, educación, acceso a los servicios básicos, principalmente.

Es por esto, que desde los primeros tiempos de la existencia del Estado, este se preocupó de regular las relaciones de trabajo, aunque con ventajas que solamente se reflejaban para con los esclavistas, cuestión que sin embargo ha evolucionado sustancialmente hasta llegar a las modernas relaciones de trabajo que se observan en la actualidad, donde se busca lograr los máximos niveles de conciliación entre los intereses de trabajadores y patronos, a través de una normatividad jurídica, que aunque sea en la forma se declara protectora de los derechos de los trabajadores, aunque en el fondo, es eminentemente favorable a los intereses de los empleadores, que como es fácil suponer, son elementos de la clase dominante que ejerce tradicionalmente el

poder político del Estado. Entonces, se ha dado en llamar “Derecho del Trabajo” a todo el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular la relación laboral y proteger los derechos de los trabajadores.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, con respecto al trabajo, menciona lo siguiente: "sin discrepancias importantes" el "travail" (francés e italiano) y el "trabalho" (portugués) deriva de incuestionables voces latinas, con la idea de sujeción y de penoso. Para unos proviene de trabs, trabis = traba; por el trabajo es la traba o sujeción del hombre. Para la Academia Española, el origen es también latino: detripalium, aparato para sujetar las caballerías, voz formada de tripalis, algo de tres palos.

Por parte Bustamante (1992) menciona que “el derecho al trabajo se dirige a promocionar el empleo de quienes no lo tienen, acceder a un puesto de trabajo y asegurar el mantenimiento del empleo de los que ya lo poseen”. El año 1848, con ocasión de la revolución de febrero en Francia, históricamente por primera vez se enuncia el derecho al trabajo, como parte de las demandas del movimiento de trabajadores. El gobierno provisional francés, el 25 de febrero de 1848, mediante una proclama reconoció el derecho al trabajo (p. 796)

Tomaya (2013) señala que “el derecho al trabajo ha tenido una interpretación constitucional que ha evolucionado notablemente, a tal punto que es, seguramente, el derecho que suele ser más utilizado por el Tribunal Constitucional en las sentencias de amparo laborales” (p. 708)

Según Torre (2002) define el trabajo como: “El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza”. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento.

Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud. Obra. Labor. Tarea. Faena. Empleo, puesto, destino. Cargo, oficio, profesión. Solicitud, intento, propósito. Desvelo, cuidado. Dificultad, inconvenientes, obstáculo. Perjuicio, molestia. Penalidad, hecho desfavorable o desgraciado. Operación de máquina, aparato, utensilio o herramienta aplicada a un fin. Resultado contrario a su eficacia o solidez, proveniente del esfuerzo o de la acción de un vehículo, mecanismo u otro cuerpo sujeto a iguales efectos físicos. (p. 37)

Los conceptos de mayor interés para el Derecho y campos afines, debe ampliarse con el concepto del trabajo en dos aspectos de complicada separación: el económico y el laboral. Todo hombre, por la ley propia de la naturaleza, que sólo limitadamente y en pueblos indolentes, con necesidades mínimas o de natural fertilidad, brinda productos bastantes sin esfuerzo humano, ha de trabajar para obtener la subsistencia; y aunque la máquina obra al fin del trabajo intelectual de quien la concibe y mejora y del material del que fabrica, alivia en buena parte cuanto de penoso tenía el trabajo antiguamente, no podrá eliminarse por complejo; puesto que, a más de esas imprescindibles tareas de hacer las máquinas, está la de ponerlas en actividad, cuidarlas y repararles; aparte de la eterna incógnita, de conocimiento imposible, que pende sobre el mundo y la aplicación de las fuerzas del hombre para dirigirlo y aprovecharlo.

Barcia (2004) establece: “el trabajo es la profesión universal del hombre; pues, aquel constituye el empleo natural de nuestras fuerzas y aptitudes; en su consecuencia, trabaja el sabio, trabaja el ignorante, trabaja el rico, trabaja el pobre. Se percibe en esa perspectiva una identidad tal entre trabajo y vida, que permitiría concluir que hasta el indolente trabaja; puesto que respira, se alimenta y duerme”. (p. 243)

En mi criterio, el trabajo fundamenta todo trabajo humano desarrollado en beneficio de la producción de bienes o servicios destinados a satisfacer sus propias necesidades o de la sociedad. Este trabajo estipula su forma de vida y tiende a mejorar las habilidades de la persona en un determinado oficio, recibiendo a cambio una remuneración o sueldo que permite al trabajador satisfacer sus necesidades básicas.

En cuanto al derecho del trabajo, me permito expresar algunos conceptos que se dan en la rama del derecho y analizar la naturaleza del derecho del trabajo, asimismo definir la naturaleza de la misma.

2.2.2.4 El contrato de trabajo:

Según Tomaya (2015) define “El contrato de trabajo viene a ser un acuerdo de voluntades (acto jurídico) entre un empleado con un empleador para que realice actividades prestando servicios de manera personal y subordinados bajo una relación de ajenidad. El acto será escrito o verbal, tácito o expreso, reconocido o simulado por las partes”. (p. 68)

Según Francia (2015) Es el acuerdo legal adoptado entre el trabajador y el empleador, por el que se vinculan mutuamente, estableciendo los términos y las condiciones de la relación de trabajo, así como los derechos y las obligaciones que de ella deriven.

Por su parte Tomaya (2015) menciona que, “el contrato de trabajo supone la existencia de una relación jurídica que se caracteriza por la presencia de tres elementos substanciales, los cuales son: la prestación personal del servicio, la dependencia o subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración periódica, destacando el segundo elemento que es el que lo distingue sobre todo de los contratos

civiles de prestación de servicios y el contrato comercial de comisión mercantil”. (P. 66)

Se muestra que en los contratos de trabajo existe una relación jurídica, al existir voluntad de ambas partes y se originen los tres elementos primordiales, como el servicio prestado, el sueldo y el mandato del empleador al trabajador regido por los principios y normas laborales.

La disposición antes citada de nuestro Código Civil, corresponde más bien a la definición de la obligación que a la del contrato, porque la obligación es un vínculo jurídico que coloca a una persona determinada en la necesidad de dar, hacer o no hacer una cosa con respecto a otra persona también determinada. La obligación es el efecto; el contrato la causa. Del contrato nace este vínculo jurídico que coloca al deudor en la necesidad de dar, hacer o no hacer una cosa. De manera, que es en el contrato, que el individuo se obliga a dar, hacer o no hacer una cosa. Considero lógico y natural que la obligación es precisamente un efecto del contrato, pues es el ámbito de éste donde se produce la declaración formal de voluntad por parte de un sujeto con capacidad de obligarse, y ello precisamente es lo que produce la obligación. Sin embargo, esto no significa que el contrato sea el único medio generador de obligaciones, pues como bien sabemos, la obligación también nace de la ley, o como efecto de la responsabilidad, nacida también de un marco jurídico, atribuida al autor de un delito o de un cuasidelito.

2.2.2.5. Elementos del contrato de trabajo:

Se pueden apreciar que los elementos esenciales de un contrato de trabajo, son la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación.

Tomaya (2015) menciona que:

a. La prestación de servicios, viene a ser el servicio personalísimo que brinda el trabajador a un empleador de manera concreta y directa, sin poder ser delegado a un tercero. **b) La remuneración**, es el segundo elemento de un contrato de trabajo, que constituye el deber del empleador de retribuir al trabajador como contraprestación de los servicios prestados, que de manera general se da en dinero, a cambio de la actividad que realiza. Por lo tanto, el contrato de trabajo, es oneroso. **c) La subordinación**, mediante este elemento se demuestra la existencia del vínculo laboral, constituyéndose en el matiz diferencial entre contrato de trabajo y uno de locación de servicios. Porque en ambos se aprecia que existe la prestación del servicio y la remuneración. (p. 67)

Los elementos principales de un contrato es el servicio prestado personalmente, todo el que trabaja recibe un sueldo por el servicio prestado, el empleado recibe órdenes del empleador para realizar ciertos trabajos según lo estipulado en el contrato.

2.2.2.6 Características del contrato de trabajo:

Las características se presentan a continuación:

a) Es un acuerdo de voluntades, adquiriendo derechos laborales y beneficios legales, previstos en las normas laborales. b) Presencia de tres elementos substanciales: prestación personal del servicio, la dependencia o subordinación y la remuneración periódica. c) Acto jurídico con fines lícitos sin contravenir las leyes de orden público, sometándose al poder jurisdiccional. d) El acto puede ser escrito o verbal, tácito o expreso, reconocido o simulado por las partes. (Toyama, 2015)

El contrato de trabajo es un acto jurídico que se realiza entre el empleador y el empleado por voluntad propia, en donde el empleador se compromete a entregar un

suelo de forma habitual con sus beneficios sociales según ley y la otra parte a entregar el trabajo realizado de forma personal y según el trabajo acordado.

2.2.2.7 Los sujetos del contrato de trabajo:

Son dos el trabajador y el empleador.

2.2.2.7.1. El trabajador

El término trabajador refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo.

La etapa histórica de la modernidad se dio a partir de la revolución industrial, la cual moldeó la forma social capitalista que comprende al sujeto “trabajador”, concepto que llega hasta el día de hoy tal cual lo conocemos.

Ya existía en la forma social feudal anterior a la etapa moderna un sentido del trabajador, pero este no entregaba su fuerza de trabajo por una retribución salarial, sino que era considerado un “siervo” (de la gleba) quien a cambio de protección y vivienda precaria entregaba y trabajaba para su amo, su producto no le pertenecía a nadie más que al amo quien podía realizar lo que quisiese con él.

Luego de la revolución industrial se inaugura la concepción moderna del trabajador, cuyos derechos están ligados a las conquistas políticas de derechos supeditados a normas internacionales y nacionales, y cuyo contrato estipula una retribución salarial por el hecho de haber entregado su fuerza de trabajo al capitalista inversor.

Los servicios que no son otorgados de forma voluntaria son considerados esclavitud, como ser los casos históricos de países del siglo XIX como Cuba

productora del azúcar o Brasil productor de café. Esta forma de trabajo se encuentra ya abolida formalmente por los estándares internacionales que la prohíben, aunque presentan sus limitaciones y casos de excepción a la regla.

El trabajador puede prestar servicios dentro del ámbito de una organización bajo dirección de una persona física o jurídica, denominado empresario, en el caso de que sea con fines de lucro, o institucional o social si es sin fin de lucro. O en el caso de que el trabajador puede desempeñar sus funciones por cuenta propia, autónomo, de este modo no se mantiene una relación contractual sino una de intercambio mercantil.

Según este conocimiento, el empleado es el que entrega sus servicios personales al empleador o a otras personas sea natural o jurídicas, sometiéndose al trabajo bajo las normas y leyes que lo amparan, percibiendo por ello un sueldo por el servicio realizado.

2.2.2.7.2. El empleador:

Para que exista una auténtica relación laboral, el otro sujeto de este vínculo es el empleador, que puede ser una persona natural, persona jurídica o una comunidad de bienes; al respecto se tiene el siguiente concepto:

Según Anacleto (2015) manifiesta que “puede ser una persona natural o jurídica, pública o privada que recibe el trabajo que presta el trabajador, frente a lo cual tiene la obligación de pagarle o retribuirle por su trabajo”.

(Toyama, 2015) menciona que, “la contraparte subjetiva del trabajador es el empresario, a quien se conceptúa como una persona física, jurídica o comunidad de bienes”. De acuerdo a ello, no solo una persona física puede contratar laboralmente sino también una persona jurídica o una sucesión hereditaria (comunidad de bienes),

para ejemplificar. De esta forma se puede apreciar que no importan los perfiles profesionales o personales del empleador, su conformación jurídica en la que resulta indiferente, el régimen jurídico bajo el cual adopta el empleador (pueden ser entidades de derecho privado o de derecho público) o el fin mismo de la organización, lo importante es que aquel sea quien acoja los servicios, y que a su vez configure las características de ajenidad y dependencia. (p. 56)

De lo anterior, puedo mencionar que el contratante es una persona natural o jurídica que solicita los servicios de una persona para que brinde sus servicios de forma personalísima, bajo el acatamiento o sometimiento del contratante, también es el que tiene que entregar el sueldo por el servicio brindado. De esta forma surgen tres elementos esenciales como la prestación del servicio, subordinación y el sueldo

2.2.2.8. Los contratos de trabajo sujetos a modalidad:

Según Tomaya (2015) explica que, de acuerdo a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en el artículo 4, señala: “La existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, es presumido por la prestación de servicios remunerados y subordinados, salvo prueba en contrario”.

Que, el contrato de trabajo supone la existencia de una relación jurídica que se caracteriza por la presencia de tres elementos substanciales, los cuales son: la prestación personal del servicio, la dependencia o subordinación del trabajador al empleador y el pago de una remuneración periódica, destacando el segundo elemento que es el que lo distingue sobre todo de los contratos civiles de prestación de servicios y el contrato comercial de comisión mercantil. (Toyama, 2015, p.66)

Como se muestra en todo contrato de trabajo nace una relación jurídica, porque existe la libertad y voluntad de ambas partes como por ejemplo cuando el empleado y el empleador firman un contrato de trabajo del cual surgen tres elementos primordiales

2.2.2.9 Los beneficios sociales:

Los beneficios sociales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. No importa su origen (legal-heterónomo-o convencional - autónomo), el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio, la relación de género - especie la obligatoriedad o voluntariedad, etc. Lo relevante es que lo percibe el trabajador por su condición de tal. (Toyama, 2015, p. 275)

Navarro (2018) manifiesta que: “Todo trabajador que preste servicios de manera personal y subordinada, tiene derecho de percibir de su empleador, el pago de sus beneficios sociales, independientemente que cuente con contrato de trabajo, o no”.

Los beneficios sociales son los que reciben los trabajadores o empleados son derechos adquiridos y reconocidos por ley.

2.2.2.9.1. Tipos de beneficios sociales

2.2.2.9.1.1. Gratificaciones

Anacleto (2012) menciona que “Son las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, sujetos a los trabajadores, sea cual fuera la modalidad del contrato y del tiempo de prestación y serán abonadas en la primera quincena del mes de julio y diciembre”.

Toyama (2004) señala que: “Las gratificaciones son dos en el año, y cada una equivale a una remuneración mensual. Los periodos de cálculo de las gratificaciones

también son dos, dependiendo del semestre al que corresponda cada una de ellas: enero a junio (Fiestas Patrias, que debe abonarse al 15 de julio) y julio a diciembre (Navidad, que debe abonarse el 15 de diciembre)”. “Las remuneraciones que se toma en cuenta para el cálculo de las gratificaciones es la remuneración mensual, y en caso de que fuera variable, se tomará en cuenta el promedio del semestre”.

2.2.2.9.1.2. Compensación por tiempo de servicio

Chino y Eláez (2018) manifiestan que “Se trata de un beneficio social de contingencia, que se otorga a los trabajadores pertenecientes al régimen laboral de la actividad privada, al momento del cese de servicios. Este beneficio, se encuentra inafecto a tributos o al pago de aportaciones al régimen contributivo de la seguridad social en salud y pensiones, al igual que sus intereses, depósitos, traslados y retiros.

La CTS es un beneficio social de previsión ante las contingencias que origina el cese en el trabajo, a modo de un seguro de desempleo. La CTS equivale a poco más de una remuneración mensual por cada año de servicios, pero se deposita en dos partes, una cada semestre. Para tener derecho a la CTS, los trabajadores deben tener por lo menos un mes de servicios a favor del empleador y trabajar cuatro horas diarias en promedio. La CTS debe abonarse en la quincena de mayo, correspondiente al período noviembre-abril (50%), y en la de noviembre, correspondiente al periodo mayo-octubre (50%). Todo depósito de la CTS se realiza en la entidad financiera y en la moneda elegida por el trabajador. Asimismo, indica que, las remuneraciones computables para el cálculo de la CTS es la vigente a la fecha de cada depósito semestral. Son base de cálculo de la CTS, las remuneraciones percibidas en abril y octubre, para los periodos de noviembre-abril y mayo-octubre, respectivamente.

En la actualidad, solo puede retirarse de CTS antes del cese el equivalente al 70% de exceso de seis remuneraciones brutas, la CTS trunca devengada al cese del trabajador, se le abonará de manera directa.

2.2.2.9.1.3. Vacaciones

Tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord previsto en el Artículo 10 del Decreto Legislativo N.º 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. De conformidad con el inciso d) del Artículo 12º del Decreto Legislativo solamente los primeros sesenta (60) días de inasistencia por enfermedad común, accidentes de trabajo o enfermedad profesional dentro de cada año de servicios, con considerados con días efectivos de trabajo.

En el caso previsto en el Artículo 11º del Decreto Legislativo, en que: “El empleador determine la fecha de inicio del cómputo del año de servicios para efecto del descanso vacacional, deberá compensar al trabajador por el tiempo laborado hasta dicha oportunidad, por dozavos y treintavos o ambos, según corresponda, de la remuneración computable vigente a la fecha en que adopte tal decisión”.

Se considera remuneración a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, con excepción por su propia naturaleza de las remuneraciones periódicas que se refiere el Artículo 18 del Decreto Legislativo N.º 650. La remuneración vacacional de los comisionistas se establece de conformidad a lo previsto en el Artículo 17º del Decreto Legislativo N.º 650.

2.2.2.9.1.3.1. Vacaciones truncas

Para que proceda el abono de récord trunco vacacional el trabajador debe acreditar un mes de servicios a su empleador. Cumplido este requisito el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado, respectivamente. La indemnización por falta de descanso vacacional a que se refiere el inciso c) del Artículo 23 del Decreto Legislativo, no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. En ningún caso la indemnización incluye a la bonificación por tiempo de servicios.

2.2.2.10. Incumplimiento:

Cuando se trata de incumplimiento de las obligaciones se refiere a la circunstancia de que el deudor no ha satisfecho al acreedor en la pretensión obligatoria, es decir, no ha pagado. La relación jurídica que existe por la obligación, está dirigida a la satisfacción del sujeto.

El incumplimiento de las obligaciones puede ser voluntario o involuntario, es decir, que el deudor con conocimientos de ello, no realiza la prestación debida, o bien no se ha llevado por causas ajenas a la persona.

Es sabido que un trabajador puede ser despedido cuando el incumplimiento de sus labores implica el quebrantamiento de la buena fe laboral. En relación a la buena fe laboral que se encuentra regulado en el artículo 1362 del Código Civil.

Peruano (2009) menciona que: “El contrato de trabajo no crea no solo derechos y obligaciones exclusivamente patrimoniales, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada en la cual se exige confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo prolongado de tiempo”. (p. 626)

Ahora bien, debe tenerse en cuenta que la vulneración a la buena fe no solo se da cuando se incumplen labores que puedan estar plasmadas en el contrato de trabajo, reglamento interno, política, etc, sino también cuando se incumplen deberes que son implícitamente obligatorios para proteger los intereses económicos de la parte empleadora y que no necesariamente estarán expresamente en alguna fuente escrita u oral.

En efecto, al respecto Melgar (2003) sostiene “La buena fe laboral no opera únicamente para sustentar la tipificación de dichas lesiones al vínculo contractual derivadas específicamente del incumplimiento de la prestación laboral a que se encuentra obligado en virtud de aquel, sino también respecto de otras obligaciones”. Así, existen obligaciones propias de la relación laboral (como las funciones asignadas o que se derivan de la prestación, y que pueden ser acreditadas del contrato, políticas internas, etc.) y otros deberes esenciales que nacen de la relación sinalagmática entre el empleador y el trabajador, que implica que el trabajador debe retribuir la relación de confianza entre las partes. (p.190)

Por ejemplo, es una obligación implícita del trabajador evitar que su conducta fuera del ámbito laboral afecte la buena imagen de su empleador. Dicha afectación suele ocurrir; por ejemplo, cuando el trabajador usando el uniforme del trabajo protagoniza algún conflicto público, o cuando realiza comentarios en nombre de su empleador en redes sociales, sin mediar autorización.

2.2.2.11. Normas:

Las normas son reglas que se establece con el propósito de regular comportamientos y así procurar mantener un orden. Esta regla o conjunto de reglas son articuladas para establecer las bases de un comportamiento aceptado, de esta forma

se conserva el orden. Las normas se pueden aplicar en distintos ámbitos de la vida y las comenzamos a comprender desde que somos muy pequeños. Por ejemplo, al nacer los padres se adaptan a las necesidades del bebé, pero poco a poco van estableciendo orden para regular sus horarios de comida, de sueño, de juego y así sucesivamente.

Según Pérez (2009) menciona que la “Norma es un término que proviene del latín y significa “escuadra”. Una norma es una regla que debe ser respetada y que permite ajustar ciertas conductas o actividades. En el ámbito del derecho, una norma es un precepto jurídico” (P. 584)

III. HIPOTESIS

El proceso sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el Exp. N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 del segundo juzgado civil del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019. Evidencia las siguientes características: Cumplimiento de las disposiciones y normas laborales, pago de los beneficios sociales y valoración de los medios probatorios.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de Investigación

4.1.1. Tipo de investigación

4.1.1.1. Básica, pura o fundamental

Este tipo de investigación se lleva a cabo para aumentar el conocimiento. Por lo tanto, está recogiendo conocimiento por causa del conocimiento. Se lleva a cabo para persuadir a la curiosidad como por qué los cambios de la sociedad o lo que hace que las cosas sucedan de investigación, etc. básico es la fuente más importante de la mayoría de las nuevas ideas, teorías y principios. Sin embargo, la investigación básica casi nunca ayuda a nadie directamente.

De acuerdo con (Sampiere, 2010), la investigación se define como “un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplica al estudio de un fenómeno”.

(Kemmis, 1988) Esbozan esta herramienta como “el proceso de reflexión en un área problema determinada, donde se desea mejorar la práctica o la comprensión personal. El profesional en ejercicio lleva a cabo un estudio para definir con claridad el problema y para especificar un plan de acción. Luego, se emprende una evaluación para comprobar y establecer la efectividad de la acción tomada”. (P. 75)

Otros autores como (Zorrilla y Torres, 1990) definen este concepto como más científico, dado que lo delimitan como “la búsqueda de conocimientos y verdades que permitan describir, explicar, generalizar y predecir los fenómenos que se producen en la naturaleza y en la sociedad. Es una fase especializada de la metodología científica”. (P. 174)

La presente investigación se realizará con el tipo básica pura fundamental porque este tipo de investigación no busca la aplicación práctica de sus descubrimientos, sino el aumento del conocimiento para responder a preguntas o para que esos conocimientos puedan ser aplicados en otras investigaciones

4.1.2. Nivel de la investigación

4.1.2.1. Descriptivo

Este tipo de investigación se propone describir de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés, las características de este tipo de estudio buscan únicamente describir situaciones o acontecimientos; básicamente no está interesado en comprobar explicaciones, ni en probar determinadas hipótesis, ni en hacer predicciones. Con mucha frecuencia las descripciones se hacen por encuestas (estudios por encuestas), aunque éstas también pueden servir para probar hipótesis específicas y poner a prueba explicaciones.

Según el autor (Ramos, 2003) Consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes mediante la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Pero la investigación descriptiva no se limita a la mera recolección de datos, la meta de los investigadores competentes es la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables” (P.30)

Según el autor (Arias, 2012) define: La investigación documental se concreta exclusivamente en la recopilación de información en diversas fuentes. Indaga sobre un tema en documentos escritos u orales, ejemplos más típicos de esta investigación son las obras de historia. (P. 90)

Sobre la investigación descriptiva, Mejía (2004) sostiene, que el fenómeno es sometido a un examen intenso, utilizando exhaustiva y permanentemente las bases teóricas para facilitar la identificación de las características existentes en él, para luego estar en condiciones de definir su perfil y arribar a la determinación de la variable.

Se trata de un estudio que describe propiedades o características del objeto de estudio; en otros términos, la meta del investigador(a) consiste en describir el fenómeno; basada en la detección de características específicas. Además, la recolección de la información sobre la variable y sus componentes, se realiza de manera independiente y conjunta, para luego someterlos al análisis. (Hernández, Fernández & Batista, 2010, P. 153)

El presente trabajo de investigación se realizará con el nivel de investigación descriptivo.

Enfoque: Cualitativo

Denzin y Lincoln (2011) afirman que es a partir de los '80 que se produce una crisis de representación en las ciencias sociales¹⁰ que parte de la problematización de temas de género, clase social y raza que terminan impulsando una práctica más reflexiva de la investigación social. Los investigadores se permitieron nuevos modelos de verdad, nuevos métodos y formas de representación que erosionaron las formas clásicas. (P. 65)

Por su parte, Taylor y Bogdan (1986) aportan que todos los estudios cualitativos contienen un volumen importante de información particular: las propias palabras pronunciadas o escritas de la gente y las actividades observables, donde el investigador tratará de transmitir que se “está allí” es decir, que los lectores tengan la sensación de que “está en la piel” de los informantes. (P. 152)

La investigación se fundamenta en una perspectiva interpretativa está centrada en el entendimiento del significado de las acciones, sobre todo de lo humano (Hernández, Fernández & Batista, 2010, P. 39).

El perfil cualitativo del estudio, se evidencia en la recolección de datos, porque en ésta actividad se requiere del análisis para identificar a los indicadores de la variable, existentes en el objeto de estudio.

4.1.3. No experimental, transeccional o transversal

En este diseño de investigación de tipo no experimental, las variables no se manipulan intencionalmente, sino que solo se observa y se analiza el fenómeno tal y como es en su contexto natural. Este a su vez se divide en un estudio transversal o longitudinal. La tesis se basará en el diseño no experimental ya que no manipulan las variables

El estudio del fenómeno es conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010, P. 168).

Mi proyecto tesis está elaborado con el diseño de la investigación no experimental, porque los efectos ya se han producido, no se modifican solo se seleccionan y observan, orientan hacia el pasado y son grupos naturales ya formados.

4.2. Población y muestra

4.4.1. Población

Una población está determinada por sus características definitorias. Por lo tanto, el conjunto de elementos que posea esta característica se denomina población o universo. Población es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades de

población poseen una característica común, la que se estudia y da origen a los datos de la investigación. La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio.

Según (Tamayo, 1997), “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”. (P.114)

(Pineda, 1994), menciona que "El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros". (P.108)

La población es un conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación a través de artículos de prensa, editoriales, películas, videos, novelas, series de televisión, programas radiales y por supuesto personas.

Para el presente trabajo: la población son todos los expedientes sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el Exp. N° 00157-0-0501-JR-LA-02 del Segundo Juzgado Civil del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019.

4.2.2. Muestra

Es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas, lógica y otros que se verá más adelante. La muestra es una parte representativa de la población, que puede determinar la problemática ya que es capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso

La muestra es el conjunto menor de individuos (subconjunto de la población accesible y limitado sobre el que realizamos las mediciones o el experimento con la

idea de obtener conclusiones generalizables a la población). El individuo es cada uno de los componentes de la población y la muestra. La muestra debe ser representativa de la población y con ello queremos decir que cualquier individuo de la población en estudio debe haber tenido la misma probabilidad de ser elegido.

Según (Tamayo, 1997) , afirma que la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (P.38)

Según (Hernandez, 2008) La muestra en el proceso cualitativo es un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia (P.562).

En el presente proyecto de investigación la muestra es el Expediente N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02.

4.3. Definición y operacionalización de variable

4.3.1. Variables

Las variables en la investigación, representan un concepto de vital importancia dentro de un proyecto. Las variables, son los conceptos que forman enunciados de un tipo particular denominado hipótesis, es el símbolo que representa un elemento cualquiera de un grupo dado, ese grupo es lo que se llama dominio de la variable. La variable es una representación de la realidad creada por el investigador y la aporta el investigador de acuerdo con sus necesidades. Necesidades que incluyen no solo la realidad objeto de investigación, sino también la intención que persigue el estudio reflejada en los objetivos. Su importancia está asociada a la validez de constructo, una correcta operacionalización previene tanto la inclusión de medidas que no aportan

información substantiva al objeto de estudio, como el olvido de elementos importantes, contribuyendo así a la validez de constructo. En otras palabras, garantiza la coherencia entre las variables involucradas en las hipótesis de trabajo y las porciones de realidad sujetas a medida

La operacionalización de conceptos o variables es un proceso lógico de desagregación de los elementos más abstractos los conceptos teóricos, hasta llegar al nivel más concreto, los hechos producidos en la realidad y que representan indicios del concepto, pero que podemos observar, recoger, valorar, es decir, sus indicadores.

Según (Flores, 2007), “La variable es todo aquello que se va a medir, controlar y estudiar en una investigación, es también un concepto clasificatorio. Pues asume valores diferentes, los que pueden ser cuantitativos o cualitativos. Y también pueden ser definidas conceptual y operacionalmente.” (P. 167)

Según (Sabino, 1992) menciona que es un proceso que sufre un concepto, de modo tal que a él se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento efectivo (P. 89)

Menciona (Martinez, 2004) que “al analizar y desagregar los atributos y dimensiones de los conceptos se gana en concreción y favorece la precisión en la medición” (Pag.s/n)

En la presente investigación la variable es la caracterización del proceso sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el Exp. N° 00157-2014-0-0501-JR-LS-02 del Segundo Juzgado Civil del Distrito de Ayacucho

4.3.2. Indicador

Un indicador es una comparación entre dos o más tipos de datos que sirve para elaborar una medida cuantitativa o una observación cualitativa. Esta comparación arroja un valor, una magnitud o un criterio, que tiene significado para quien lo analiza.

Los indicadores se utilizan en diversos ámbitos. Un ejemplo básico de indicador es el porcentaje. Otros indicadores comunes pueden ser la tasa de empleo, la tasa de desempleo, la tasa de actividad, la tasa de informalidad, por mencionar algunos. Una de las ventajas de utilizar indicadores es la objetividad y comparabilidad; representan un lenguaje común que facilita una medida estandarizada. Son herramientas útiles porque permiten valorar diferentes magnitudes como, por ejemplo, el grado de cumplimiento de un objetivo o el grado de satisfacción de un participante en la formación.

Los indicadores por lo general, se construyen con información cuantitativa, no obstante, y de modo creciente, se usan indicadores cualitativos, un indicador debe ser construido con un claro criterio de utilidad, para asegurar la disponibilidad de los datos y resultados más relevantes en el menor tiempo posible y con un menor costo. También es necesario elaborar indicadores que den cuenta de todas las dimensiones sobre las cuales el programa o las acciones de formación se han propuesto intervenir.

Según (Bauer, 1966), menciona que "Los indicadores sociales son estadísticas, serie estadística o cualquier forma de indicación que nos facilita estudiar dónde estamos y hacia dónde nos dirigimos con respecto a determinados objetivos y metas, así como evaluar programas específicos y determinar su impacto". (Pág. s/n)

OBJETO DE ESTUDIO	VARIABLE	INDICADORES	INSTRUMENTO
Determinar las características del proceso sobre	Caracterización del proceso sobre incumplimiento de disposiciones y	<ul style="list-style-type: none"> • La correcta aplicación de las normas laborales • Cumplimiento del plazo en el proceso 	Guía de observación

incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el Exp N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 del segundo juzgado civil del distrito judicial de Ayacucho, 2019.	normas laborales en el Exp. N° 00157-2014-0-0501-JR-LS-02 del Segundo Juzgado Civil del Distrito de Ayacucho	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnización por daños y perjuicios • Pago de los beneficios sociales. 	
---	--	--	--

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Instrumento

En una investigación, la recolección de datos es un proceso estrechamente relacionado con el análisis de los mismos, sin embargo, cada tipo de investigación requiere técnicas apropiadas a utilizar y cada técnica establece su propio instrumento, herramientas o medios a emplear; existen varias técnicas e instrumentos que le permite al investigador recolectar datos de una muestra acerca del problema de la investigación y de la hipótesis de trabajo.

Es de particular importancia otorgar el valor que tienen las técnicas y los instrumentos que se emplearán en una investigación. Muchas veces se inicia un trabajo sin identificar qué tipo de información se necesita o las fuentes en las cuales puede obtenerse; esto ocasiona pérdidas de tiempo, e incluso a veces, el inicio de una nueva investigación. Por tal razón, se considera esencial definir las técnicas a emplearse en la recolección de la información, al igual que las fuentes en las que puede adquirir tal información.

Según (Rojas, 1996), señala que el volumen y el tipo de información cualitativa y cuantitativa que se recaben en el trabajo de campo deben estar plenamente justificados por los objetivos e hipótesis de la investigación, o de lo contrario se corre

el riesgo de recopilar datos de poca o ninguna utilidad para efectuar un análisis adecuado del problema. (P.197)

(Peñuelo, 2008), menciona que las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas. (P. 10)

Aranzamendi (2010) afirma:

Las técnicas desempeñan roles importantes en la metodología cognitiva ya que también es utilizada por juristas que quieren conocer directamente la realidad en su campo, puede valerse de ciertos medios técnicos para recopilar, analizar y difundir los datos que sean de interés científico para el desarrollo o renovación del conocimiento. Son insustituibles metodológicamente hablando en la investigación científica. (P. 197)

En el presente trabajo de investigación se utiliza como instrumento la guía de observación; porque es la principal herramienta del investigador.

4.5. Plan de análisis

Prado, Valle, Ortiz y Gonzáles (2008) refieren: “la recolección y análisis de datos, estará orientada por los objetivos específicos, con la revisión constante de las bases teóricas” (P. 221).

Estas etapas se darán de la siguiente manera:

Primera etapa:

Esta etapa va ser una actividad abierta y exploratoria. Prado, Valle, Ortiz y Gonzáles (2008) infiere:

Para asegurar la aproximación gradual y reflexiva al fenómeno; tiene que estar orientada por los objetivos de la investigación y cada momento de revisión y

comprensión será conquistada. Un logro basado en la observación y el análisis. En esta fase se concreta con el contacto inicial con la recolección de datos. (P. 82)

Segunda etapa:

Esta fase también será una actividad; pero más sistémica que la anterior. Del Valle (2008) señala: “técnicamente en términos de recolección de datos, igualmente, orientada por los objetivos y la revisión permanente de las bases teóricas para facilitar la identificación e interpretación de los datos” (P.195).

Tercera etapa:

“A igual que las anteriores será una actividad, pero de naturaleza más consistente que las anteriores; con un análisis sistemático de carácter observacional, analítica de nivel profundo orientado por los objetivos, donde se articularán los datos y las bases teóricas” (Prado, Valle, Ortiz y Gonzáles, 2008, P. 94).

“Estas actividades se manifestarán desde el momento en que el investigador, aplique la observación y el análisis en el objeto de estudio; proceso judicial - fenómeno acontecido en un momento exacto del decurso del tiempo, documentado en el expediente judicial” (Prado, Valle, Ortiz y Gonzáles, 2008, P. 87).

Ortiz (2008) señala: “la unidad de análisis, como es natural a la primera revisión la intención no será precisamente recoger datos; sino, reconocer, explorar su contenido, apoyado en las bases teóricas que conforman la revisión de la literatura” (P. 163).

Prado, Valle, Ortiz y Gonzáles (2008) afirman:

La revisión de la literatura es un procediendo, la investigación maneja la técnica de la observación y el análisis del contenido; orientado por los objetivos específicos usando a su vez, la guía de observación que facilitará la ubicación del observador en el punto de observación. (P. 69)

Esta etapa concluirá con una actividad de mayor exigencia observacional, sistémica y analítica, basada en la revisión constante de las bases teóricas, cuyo dominio es fundamental para interpretar los hallazgos; finalmente, el ordenamiento de los datos dará lugar a los resultados.

4.6. Matriz de consistencia

Una matriz de consistencia consiste en presentar y resumir en forma adecuada, general y sucinta los elementos básicos del proyecto de investigación, la cual mide, evalúa y presenta una visión panorámica elabora al inicio del proceso; si solo formulamos variables, no tiene utilidad; tenemos que integrarla directamente al “objetivo y al problema”, pues la integración o sistematización de ellos es la base de la investigación; en conclusión, la matriz de consistencia posibilita el análisis e interpretación de la operatividad teórica del Proyecto de Investigación.

Una Matriz de Consistencia (MC): Es un cuadro horizontal, conformado por columnas y filas, que consiste en presentar y resumir en forma adecuada, panorámica y sucinta los elementos básicos del proyecto de investigación, para comprender y evaluar la coherencia y conexión lógica entre el problema, los objetivos, la hipótesis, las variables y metodología en la investigación a realizar.

En opinión (Villagomez, 2013) : “La matriz de consistencia es un cuadro de resumen presentado en forma horizontal con cinco columnas en la que figura de

manera panorámica los cinco elementos básicos del proyecto de investigación: problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores, y la metodología” (P. 402).

Por su parte, (Campos, 2010) expone: “Se presenta la matriz de consistencia lógica, en una forma sintética, con sus elementos básicos, de modo que facilite la comprensión de la coherencia interna que debe existir entre preguntas, objetivos e hipótesis de investigación” (P. 3).

En el presente trabajo la matriz de consistencia es básica, y presenta el enunciado del problema, objetivos, hipótesis, variable y metodología.

En términos generales, la matriz de consistencia sirve para asegurar el orden y asegurar la científicidad del estudio que se evidencia en la logicidad de la investigación.

**TÍTULO: CARACTERIZACION DEL PROCESO SOBRE INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES EN EL
EXP N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 DEL SEGUNDO JUZGADO CIVIL DEL DISTRITO JUDICIAL DE AYACUCHO, 2019.**

ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>¿Cuáles son las características del proceso sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el Exp N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 de la sala civil de Huamanga del distrito judicial de Ayacucho, 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>El objetivo general es determinar las características del proceso sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el Exp. N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 del Distrito Judicial civil del Distrito de Ayacucho, 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar las características del proceso sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el Exp. N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 del Distrito Judicial civil del Distrito de Ayacucho, 2019. • Describir las características del proceso sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el Exp. N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 del Distrito Judicial Civil del Distrito de Ayacucho, 2019. 	<p>El proceso sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el Exp. N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 del segundo juzgado civil del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019. Evidencia las siguientes características: cumplimiento de las disposiciones y normas laborales, pago de beneficios sociales y valoración de los medios probatorios</p>	<p>Caracterización del proceso sobre incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales en el Exp. EN EL EXP N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 del segundo Juzgado Civil del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019.</p>	<p>Tipo: Básica, puro o fundamental.</p> <p>Nivel: Descriptivo.</p> <p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Diseño: No experimental, transversal o transeccional.</p> <p>Población: Expedientes sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales</p> <p>Muestra: Exp N.° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02</p> <p>Técnica: Observación.</p> <p>Instrumento: Guía de observación.</p>

4.7. Principios Éticos

El presente trabajo de investigación estará guiado por el código de ética de la Universidad Los Ángeles de Chimbote (ULADECH), las cuales son:

Protección a las personas. - La persona en toda investigación es el fin y no el medio, por ello necesitan cierto grado de protección, el cual se determinará de acuerdo al riesgo en que incurran y la probabilidad de que obtengan un beneficio. En el ámbito de la investigación es en las cuales se trabaja con personas, se debe respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad. Este principio no solamente implicará que las personas que son sujetos de investigación participen voluntariamente en la investigación y dispongan de información adecuada, sino también involucrará el pleno respeto de sus derechos fundamentales, en particular si se encuentran en situación de especial vulnerabilidad.

Beneficencia y no maleficencia. - Se debe asegurar el bienestar de las personas que participan en las investigaciones. En ese sentido, la conducta del investigador debe responder a las siguientes reglas generales: no causar daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios.

Justicia. - El investigador debe ejercer un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias para asegurarse de que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas. Se reconoce que la equidad y la justicia otorgan a todas las personas que participan en la investigación derecho a acceder a sus resultados. El investigador está también obligado a tratar equitativamente a quienes participan en los procesos, procedimientos y servicios asociados a la investigación

Integridad científica. - La integridad o rectitud deben regir no sólo la actividad científica de un investigador, sino que debe extenderse a sus actividades de enseñanza y a su ejercicio profesional. La integridad del investigador resulta especialmente relevante cuando,

en función de las normas deontológicas de su profesión, se evalúan y declaran daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación. Asimismo, deberá mantenerse la integridad científica al declarar los conflictos de interés que pudieran afectar el curso de un estudio o la comunicación de sus resultados.

Consentimiento informado y expreso. - En toda investigación se debe contar con la manifestación de voluntad, informada, libre, inequívoca y específica; mediante la cual las personas como sujetos investigadores o titular de los datos consienten el uso de la información para los fines específicos establecidos en el proyecto.

	<p>PRINCIPAL QUE SE DECLARE LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO y por ende se declare la existencia de un contrato bajo el régimen laboral de la actividad privada sujeto a plazo indeterminado (...)</p>			<p>2. El nombre, datos de identidad, dirección domiciliaria. Si cumple 3. El nombre y dirección del demandante. Si cumple 4.- El petitorio es clara y concisa. Si cumple</p>									
	<p>SEÑOR JUEZ DEL JUZGADO ESPECIALIZADO EN LO CIVIL DE HUAMANGA</p> <p>LEONOR MARGARITA GARAY FLORES, Con DNI N.º 20114059, con domicilio procesal sito en Jr. Lima 378 Tercer Piso- Oficio C5, de esta ciudad en los seguidos por SABINO ROJAS HUAMAN, sobre desnaturalización de contrato y otro.</p>	CONTESTACION	REQUISITOS DE FORMA DE LA DEMANDA	<p>1.- Se sumilla el pedido en la parte superior derecha. Si cumple 2.-La demanda contiene un escrito en un medio técnico. Si cumple 3.- La demanda tiene redacción por un solo lado y doble espacio. Si cumple 4.- Se utiliza el idioma castellano. Si cumple.</p>				X					
	<p>PETITORIO: Que en atención a lo dispuesto en el artículo 29 e la Ley N.º 27972- Orgánica de Municipalidades (...). Recurso a su despacho con la finalidad de FORMULAR LA EXCEPCION DE CADUCIDAD, contra demanda de autos en el extremo de la pretensión desnaturalización de contrato de trabajo aclarando que solo en el extremo a partir de (...) SOLICITAR que oportunamente se declare fundada dicha excepción y consecuentemente anular todo lo actuado respecto del extremo señalado</p>		REQUISITOS DE FONDO DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA	<p>1.- La designación de juez. Si cumple 2. El nombre, datos de identidad, dirección domiciliaria. Si cumple 3. El nombre y dirección del demandante. Si cumple 4.- El petitorio es clara y concisa. Si cumple 5.-Se presenta todos los medios probatorios. Si cumple.</p>				X					

	<p>AUDIENCIA UNICA En la ciudad de Ayacucho a los veintiún días del mes de Julio del dos mil quince, siendo las once de la mañana ante el despacho del Tercer Juzgado Especializado en lo civil de Huamanga (...)</p> <p>FIJACION DE PUNTOS CONTRAVERTIDOS 1.- Determinar si corresponde declarar la desnaturalización del contrato de trabajo y por ende se declare la existencia de un contrato de trabajo bajo régimen de la actividad privada sujeto a plazo indeterminado. 2.- Determinar si corresponde el pago por concepto de compensación de tiempo de servicios. 3.-determinar (...)</p> <p>ADMISION DE LOS MEDIOS PROBATORIOS De conformidad con el artículo 25 de la Ley Procesal del trabajo (...) SE RESUELVE admitir los medios probatorios.</p> <p>ACTUACION DE LOS MEDIOS PROBATORIOS Teniendo en cuenta que los medios probatorios ofrecidas por las partes son documentos, el juzgado dispone que estos serán tomados en cuenta al momento de resolver habiendo concluido la actuación probatoria (...)</p>	<p>SANEAMIENTO PROCESAL Y FIJACIÓN DE PUNTOS CONTROVERTIDOS Y SANEAMIENTO PROBATORIO</p>	<p>FIJACION DE PUNTOS CONTROVERTIDOS Y SANEAMIENTO PROBATORIO</p>	<p>1. Enumeración de puntos controvertidos, que son materia de prueba: si cumple 2. Admisión de los medios probatorios: si cumple 3. Actuación de medios probatorios: sí cumple 4. Fijación de la fecha de audiencia de pruebas: sí cumple</p>				X					
	<p>RESOLUCION NUMERO TRECE Ayacucho, veintiséis de junio del dos mil dieciséis SENTENCIA</p>	<p>SENTENCIA</p>	<p>REQUISITOS FORMALES</p>	<p>1. En la resolución se indica lugar y fecha en que se expide: sí cumple 2. Se evidencia partes</p>				X					

<p>VISTOS: La demanda interpuesta por don Sabino Rojas Huamán, contra la Municipalidad Provincial de Huamanga, representado por el señor Amílcar Huancahuari Tueros, sobre incumplimiento de Disposiciones de Normas Laborales</p> <p>PARTE EXPOSITIVA</p> <p>Señala que el suscrito ingreso a laborar en la entidad demandada Municipalidad Provincial de Huamanga, en mérito al contrato de servicios no personales el 15 de marzo de 1991 al 31 de diciembre del 2008 (...)</p> <p>PARTE CONSIDERATIVA</p> <p>Primero: Tutela jurisdiccional. Todo justiciable tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos, con sujeción a un debido proceso; este derecho no comporta seguir todo el proceso hasta obtener una sentencia final, sino que persigue (...)</p> <p>Segundo: Carga de la prueba en el proceso laboral. - Todos los medios... Es admisible todo medio probatorio que sirva de formación de la convicción del juez (...)</p> <p>Tercero: Respecto de las cuestiones probatorias...</p> <p>Cuarto: Sobre la cuestión de fondo...</p> <p>Quinto: En el caso de autos (...)</p> <p>PARTE RESOLUTIVA</p> <p>Por estos fundamentos, administrados justicia a nombre de la Nación, FALLO declaro:</p> <p>1.- DECLARAR IMPROCEDENTE (...)</p> <p>2.- IMPROCEDENTE: La demanda interpuesta por don Sabino Rojas Huamán, contra la No Personales y CAS (...)</p>			<p>formales de la sentencia: sí cumple</p> <p>3. Se evidencia expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos: si cumple</p> <p>4. Se fija el plazo para su cumplimiento de la sentencia: si cumple</p> <p>5. Se evidencia la suscripción del juez y del auxiliar jurisdiccional respectivo: sí cumple</p>									
		REQUISITOS MATERIALES	<p>1. Existe congruencia con las cuestiones planteadas por las partes; la sentencia es coherente con la pretensión planteada, las pruebas aportadas y las manifestaciones expresadas por las partes durante todo el proceso: si cumple</p> <p>2. Motivación de sentencia, justificación lógica y razonada conforme a las normas legales y constitucionales: si cumple</p> <p>3. Exhaustividad de la sentencia, se evidencia pronunciamiento sobre todas las pretensiones de las partes: si cumple</p>			X						
SEÑOR JUEZ DEL JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE HUAMANGA	APELACION	REQUISITOS DE	1. Se plantea ante el juez que emitió la									

CONSOLIDADO DE OBTENCIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS DIMENSIONES

Variable de Estudio	Dimensiones de la Variable	Sub dimensiones de la Variable	Calificación de las Sub Dimensiones					Calificación de las Dimensiones	Determinación de la Variable: Caracterización del Proceso							
			Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta		Muy Baja	Baja	Mediana	Alta	Muy Alta			
			1	2	3	4	5		(1-12)	(13-24)	(25-36)	(37-48)	(49-60)			
CARACTERIZACIÓN SOBRE INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES	DEMANDA	Interposición de la demanda y absolución				X		8	(9-10)	Muy Alta	37					
		Admisibilidad de la demanda				X			(7-8)	Alta						
	CONTESTACION	Absolución de la Contestación				X			7	(5-6)						Mediana
		Admisibilidad de la Contestación			x					(3-4)						Baja
	PUNTOS CONTROVERTIDOS	Admisión				X		8		(1-2)						Muy Baja
		Actuación				X				(9-10)						Muy Alta
	SENTENCIA	Contenido de la sentencia				X			8	(7-8)						Alta
		Apelación de la sentencia				X				(5-6)						Mediana
	VISTA DE CAUSA	Sentencia de vista				x		6		(3-4)						Baja
		Ejecución de la sentencia		x						(1-2)						Muy Baja
									(9-10)	Muy Alta						
									(7-8)	Alta						

Fuente: Elaboración Propia

5.2. Análisis de resultados

Los resultados de la investigación revelaron que la caracterización del proceso sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el Exp N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 del Segundo Juzgado Civil de Huamanga del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019.

5.2.1. Primera instancia

De la demanda:

Morán (2011) manifiesta que: “la demanda es el instrumento que pone en movimiento la función jurisdiccional del Estado, es el medio con el que se materializa el derecho de acción, es el vínculo del hombre con la justicia, es la fase inicial del proceso. Esta lleva el propósito de recuperar un derecho vulnerado, reivindicar una situación jurídica determinada, aliviar o corregir la lesión de un interés particular, etc. Aspiraciones de justicia que constituyen el universo de la demanda, pero que técnicamente deben ser recogidas en pretensiones puntuales: Bienes, hechos, cantidades, etc., que van dirigidas contra el demandado, pero que requieren claridad, detalles, prolijidad, en los hechos que las respaldan, que faciliten la prueba y que permitan al juzgador un mejor y más fácil análisis de proceso para su decisión final.” (p. 181)

Por tanto, para su redacción y presentación requiere el cumplimiento de ciertos requisitos establecidos en el artículo 130, 424 y 425 del Código Procesal Civil. Así, se procederá a analizar si el objeto de estudio cumple o no con dichos requisitos:

Requisitos de forma:

- ✓ Se sumillará el petitorio en la parte derecha: si cumple. En tanto, se verifica el cumplimiento del inciso 5 del artículo 130 de nuestro Código Procesal Civil.
- ✓ El escrito de la demanda se realizó en máquina de escribir u otro medio, en cumplimiento al inciso 1 del art 130 de nuestro C.P.C.
- ✓ La demanda es redactada por un solo lado y doble espacio en cumplimiento al inciso 3 del art 130 de nuestro Código Procesal Civil.
- ✓ En la demanda se realiza la redacción en el idioma castellano, salvo que la ley o el juez a pedido de las partes autoricen el uso del quechua o aymara, en cumplimiento al inciso 7 del art 130 de nuestro Código Procesal Civil.

Requisitos de fondo:

- ✓ La demanda contiene la designación del Juez a quien interpone: sí cumple. En tanto, se verifica el cumplimiento del inciso 1 del artículo 424 de nuestro Código Procesal Civil
- ✓ En la demanda está el nombre, datos de identidad, dirección domiciliaria, domicilio procesal del demandante y el domicilio procesal electrónico, constituido por la casilla electrónica asignada por el poder judicial de acuerdo a Ley N° 30229, en cumplimiento del inciso 2 del artículo 424 de nuestro Código Procesal Civil
- ✓ Se encuentra redactado el nombre y dirección domiciliaria del representante o apoderado del demandante, si no puede comparecer o no comparece por sí mismo, en cumplimiento del inciso 3 del artículo 424 de nuestro Código Procesal Civil

- ✓ El petitorio, que comprende la determinación clara y concreta de lo que pide, en cumplimiento del inciso 5 del artículo 424 de nuestro Código Procesal Civil

Contestación:

Ledezma (2008) manifiesta que “La contestación de la demanda es la posibilidad que tiene la parte de contradecir o no a la demanda. El principio de bilateralidad brinda esa oportunidad y no exige la materialización de la contradicción; este se agota en esa posibilidad de contradecir o no” (p. 433).

Para el jurista Morán Sarmiento, la Contestación a la demanda, “es el derecho a la defensa que le asiste a todo aquel que es requerido judicialmente, para oponerse a los fundamentos de la acción incoada, en aras de precautelar sus intereses, cuya disputa, con legitimidad o no, le puede provocar lesión, total o parcial, dependiendo de los resultados del fallo, resultados que serán la consecuencia de un ejercicio cabal, imperfecto o inexistente, según el caso de este derecho de defensa”.

En tanto, se procederá a analizar si se cumplió o no con los requisitos establecidos en Código Procesal Civil:

Requisitos de forma:

- ✓ Se sumillará el petitorio en la parte derecha: si cumple. En tanto, se verifica el cumplimiento del inciso 5 del artículo 130 de nuestro Código Procesal Civil.
- ✓ El escrito de la demanda se realizó en máquina de escribir u otro medio, en cumplimiento al inciso 1 del art 130 de nuestro Código Procesal Civil.
- ✓ La demanda es redactada por un solo lado y doble espacio en cumplimiento al inciso 3 del art 130 de nuestro Código Procesal Civil.

- ✓ En la demanda se realiza la redacción en el idioma castellano, salvo que la ley o el juez a pedido de las partes autoricen el uso del quechua o aymara, en cumplimiento al inciso 7 del art 130 de nuestro Código Procesal Civil.

Requisitos de fondo:

- ✓ La demanda contiene la designación del Juez a quien interpone: sí cumple. En tanto, se verifica el cumplimiento del inciso 1 del artículo 424 de nuestro Código Procesal Civil
- ✓ En la demanda está el nombre, datos de identidad, dirección domiciliaria, domicilio procesal del demandante y el domicilio procesal electrónico, constituido por la casilla electrónica asignada por el poder judicial de acuerdo a Ley N° 30229, en cumplimiento del inciso 2 del artículo 424 de nuestro Código Procesal Civil
- ✓ Se encuentra redactado el nombre y dirección domiciliaria del representante o apoderado del demandante, si no puede comparecer o no comparece por sí mismo, en cumplimiento del inciso 3 del artículo 424 de nuestro Código Procesal Civil
- ✓ El petitorio, que comprende la determinación clara y concreta de lo que pide, en cumplimiento del inciso 5 del artículo 424 de nuestro Código Procesal Civil

Saneamiento procesal y audiencia conciliatoria, fijación de puntos controvertidos y saneamiento probatorio:

Saneamiento procesal

Narvaez (2008) “El saneamiento procesal es la actividad judicial por la que se expurga o purifica el proceso de todo vicio, omisión o nulidad que pueda afectar

posteriormente una decisión sobre el fondo de la litis. A través del saneamiento se busca que no haya distracción de la actividad jurisdiccional, que no exista pérdida de tiempo, que se eviten gastos inútiles, que hagan viable un pronunciamiento sobre el fondo del litigio, evitando sentencias inhibitorias” (p. 561).

El Código Procesal Civil regula el saneamiento procesal en el artículo 465° así tenemos:

Artículo 465.- Tramitado el proceso conforme a esta SECCION y atendiendo a las modificaciones previstas para cada vía procedimental, el juez, de oficio y aun cuando el emplazado haya sido declarado rebelde, expedirá resolución declarando.

En tanto, se procederá a analizar si esta etapa cumple con los requisitos establecidos en el Código Procesal Civil:

- ✓ Enumeración de puntos controvertidos, que son materia de prueba.
- ✓ Misión de los medios probatorios.
- ✓ Actuación de medios probatorios.
- ✓ Fijación de la fecha de audiencia de pruebas.

Sentencia

Castillo y Sánchez (2014) mencionan que “el acto jurídico procesal emitido por el magistrado y consignado en un documento público, mediante el cual ejerce su poder-deber jurisdiccional, declarando el derecho de las partes, aplicando la norma legal al caso concreto a la que previamente ha estudiado los hechos alegados y probados por las partes, creando una norma individual que regulará las relaciones recíprocas de los litigantes, concluyendo el proceso e impidiendo que se reitere en el futuro”. (p. 240)

Requisitos formales:

- ✓ En la resolución se indica lugar y fecha en que se expide: sí cumple 2. Se evidencia partes formales de la sentencia
- ✓ Se evidencia partes formales de la sentencia.
- ✓ Se evidencia expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos
- ✓ Se fija el plazo para su cumplimiento de la sentencia
- ✓ Se evidencia la suscripción del juez y del auxiliar jurisdiccional respectivo

Requisitos materiales:

- ✓ Existe congruencia con las cuestiones planteadas por las partes; la sentencia es coherente con la pretensión planteada, las pruebas aportadas y las manifestaciones expresadas por las partes durante todo el proceso
- ✓ Motivación de sentencia, justificación lógica y razonada conforme a las normas legales y constitucionales
- ✓ Exhaustividad de la sentencia, se evidencia pronunciamiento sobre todas las pretensiones de las partes.

Apelación

Según Costa (1990) asevera que la apelación es: “remedio procesal que tiene por objeto el control de la función judicial y se funda en una aspiración de mejor justicia, remedio por el cual se faculta al litigante agraviado por una sentencia o interlocutoria a requerir un nuevo pronunciamiento de un tribunal jerárquicamente superior para que, con el material reunido en primera instancia y el que restringidamente se aporte en la alzada, examine en todo o en parte la decisión impugnada como erróneamente por falsa apreciación de los hechos o equivocada aplicación o interpretación del derecho y la reforme o revoque en la medida de lo solicitado” (p. 40)

Orestano (1958) manifiesta que: “La apelación (appellatio o provocatio), entendida como un medio para obtener un nuevo pronunciamiento sobre una situación ya juzgada y definida por una sentencia válida, es una creación de la praxis procesal de la edad del principado. Ella presupone una situación constitucional, una organización jerárquica y formas de procedimiento que en Roma comenzaron a delinearse solo con Augusto.” (p. 708)

Requisitos de admisibilidad

- ✓ Se plantea ante el juez que emitió la resolución materia de impugnación
- ✓ Se interpone dentro del plazo legal.
- ✓ Se evidencia la tasa judicial.

Requisitos de procedencia

- ✓ Indicación del error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada.
- ✓ Precisión de la naturaleza del agravio
- ✓ Sustentación de la pretensión impugnatoria.

Sentencia de vista

Requisitos formales:

- ✓ Lugar y fecha en que se expide.
- ✓ Se evidencia partes formales de la sentencia.
- ✓ Relación de las cuestiones que constituyen el objeto del juicio.
- ✓ Se evidencia expresión clara y precisa de lo que se decide en mérito a la pretensión.
- ✓ La suscripción lleva firma completa.

Requisitos materiales

- ✓ Existe congruencia con las pruebas aportadas y las manifestaciones expresadas por la pretensión impugnatoria.
- ✓ Motivación de sentencia, justificación lógica y razonada conforme a las normas legales y constitucionales.
- ✓ Exhaustividad de la sentencia, se evidencia pronunciamiento sobre la pretensión impugnatoria

5.2.2. Segunda instancia

Se verifica que la apelación cumple con los artículos 364 y 365 del Código Procesal Civil. Además, solicita se conceda la alzada ante el Superior Jerárquico, en donde se revoque la sentencia.

- ✓ Se concede la apelación interpuesta por el demandante.
- ✓ Se Evidencia en la Vista de la Causa que cumple con los requisitos del artículo 375 del Código Procesal Civil.
- ✓ Se verifica que la sentencia de vista número 22, se aplicó el principio de personalidad, recurso de apelación recogido implícitamente en el artículo 370° del Código Civil. Además, confirmaron la sentencia apelada el 17 de julio de 2017, que falla declarando fundada en parte de la demanda laboral, se corrigieron algunas partes de la anterior sentencia en relación al periodo de labores y se solicitó peritos judiciales en la especialidad de Contador Público a la corte superior Justicia de Ayacucho para su informe del monto a fin de que emita el informe pericial conforme a lo dispuesto en l sentencia.
- ✓ La sentencia se encuentra consentida y se procedió a la ejecución de la resolución judicial emitida.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que las características del proceso sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el expediente N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02, tramitado en el Juzgado Civil de Huamanga, se verifica que la demanda, contestación de la demanda, sentencia, apelación y los requisitos formales y materiales cumplen según lo establecido en el Código Procesal Civil.
2. Se identificó que en el expediente N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02; tramitado en el Juzgado Civil de Huamanga, Ayacucho. Sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales, se verifico que cumplió con la correcta aplicación de las normas establecidas en el Código Procesal Civil
3. Describió las características del proceso sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el Exp N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02, tramitado en el Juzgado Civil de Huamanga del distrito judicial Ayacucho, se cumplió con la tutela jurisdiccional y el debido proceso de esta forma se demuestra que toda persona puede realizar el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses y que el magistrado ejecute con justicia.
4. Se evaluó que el cumplimiento de plazos del proceso sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el Exp N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02, tramitado en el Juzgado Civil de Huamanga del distrito judicial Ayacucho. No cumple con lo establecido según el Código Procesal Civil, porque en la ejecución de la sentencia el demandado no cumple en el plazo establecido en dónde, el demandante solicita que se cumpla y ejecute con la sentencia realiza por el juzgado.

RECOMENDACIONES

1. En el proceso sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el Exp N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 del Juzgado Civil de Huamanga del distrito judicial de Ayacucho, debe cumplir con los parámetros establecidos en el Código Procesal Civil, respetando el debido proceso.
2. Al Juzgado Civil de Huamanga del distrito judicial de Ayacucho, del proceso sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el Exp N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02, se recomienda realizar el proceso en el plazo establecido y según lo estipulado en el código Procesal Civil.
3. Se recomienda a los órganos jurisdiccionales o autoridades pertinentes, los cuales son representantes del Poder Judicial, cumplan con lo ejecutado, y procedan conforme al Código Procesal Civil, puesto que, toda persona tiene derechos fundamentales.
4. El magistrado, en el proceso sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el Exp N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 del Juzgado Civil de Huamanga del distrito judicial de Ayacucho, 2019, debe ejecutar su resolución en el tiempo establecido, de esta forma se evitar perjudicar a los procesados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Pérez Porto, Julián, Merino, María (2012). *Derecho laboral*, Lima, Perú
- Arévalo, J. (2016) *tratado de derecho laboral*, Lima, Perú: Instituto Pacifico.
- Juristas editores (2018). *Legislación Laboral-Sector Privado y Sector Público*. Lima. Jurista Editores
- Lora, German (2018). *Cambios normativos en la legislación peruana*. Lima.
- Avalos, Brian (2016). *El incumplimiento de las normas laborales*. Lima.
- Montoya Melgar (2013) Alfredo. *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos, pp. 190.
- Neves Mujica, Javier (2007). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP. Pp. 31.
- Alonso García, Manuel. *Curso de derecho del trabajo*. Quinta Edición. Barcelona: Ariel, 1975, p. 45.
- Toyama Miyagusuku. Jorge. *La Constitución comentada*. Tomo I. Gaceta Jurídica. Lima, 2013, p. 708.
- Blancas Bustamante, Carlos. «*El derecho al trabajo en la futura Constitución*». Revista Pucp, p. 796.
- Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo en el Derecho Peruano. *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano*. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez, Lima: 2009, pp 626
- Ávalos, O. (2011). *El proceso ordinario laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. (Primera edición). Lima-Perú: Jurista Editores E.I.R.L.
- Gaceta Jurídica, (2018). *Compendium Laboral*. (1a Ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica E.I.R.L.
- Jurista Editores (2018). *Constitución Política del Perú*. Lima, Perú: Jurista Editores.
- Gamarra, L. (2011). *El Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. (Primera edición). Lima-Perú: Jurista Editores E.I.R.L.
- Costa, Agustín (1990). *Recurso ordinario de apelación ante la corte suprema de justicia*, Buenos Aires: Ediciones Depalma, P. 40
- Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú- Un Enfoque Teórico – Práctico*. (1a ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.

Sampieri. R. H. (2010). *Metodología de la investigación*. Recuperado el 5 de febrero de 2018, de esup.edu.pe

Noguera Ramos (2003), *Nivel de investigación*. Pág. 30

Fidias G. Arias (2012), *investigación descriptiva*, pág. 24

Denzin N.K., Lincoln Y.S. (2011) *Manual de Investigación Cualitativa, El campo de la investigación cualitativa*, Volumen I: Buenos Aires, Gedisa.

Taylor, S.J. y Bogdam, R. (1986) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*, Buenos Aires, Paidós, Studio Básica. Pag 152

Tamayo y Tamayo, Mario. *El Proceso de la Investigación científica*. Editorial Limusa S.A. México.1997.

Núñez Flores, M. i. (Julio-diciembre de 2007). *Las variables: Estructura y función en la Hipótesis*. Investigación educativa, 11(20), 163-179.

Martínez Mediano, C. (. (2004). *Técnicas e instrumentos de recogida y análisis de datos*. Madrid: UNED.

<http://josestavarez.net/hipotesis-variables-e-indicadores.html>.

Campos, W. (2010). *Apuntes de Metodología de la Investigación Científica*. Magister SAC. Consultores Asociados. Recuperado de: <https://erp.uladech.edu.pe/archivos/03/03012/archivo/001287/2822/00128720130424050221.pdf>.

Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (3ª ed.). Lima - Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

ANEXOS

	<p>PRINCIPAL QUE SE DECLARE LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO y por ende se declare la existencia de un contrato bajo el régimen laboral de la actividad privada sujeto a plazo indeterminado (...)</p>			<p>3. El nombre y dirección del demandante. Si cumple 4.- El petitorio es clara y concisa. Si cumple</p>											
	<p>SEÑOR JUEZ DEL JUZGADO ESPECIALIZADO EN LO CIVIL DE HUAMANGA</p> <p>LEONOR MARGARITA GARAY FLORES, Con DNI N.º 20114059, con domicilio procesal sito en Jr. Lima 378 Tercer Piso- Oficio C5, de esta ciudad en los seguidos por SABINO ROJAS HUAMAN, sobre desnaturalización de contrato y otro.</p>	<p>CONTESTACION</p>	<p>REQUISITOS DE FORMA DE LA DEMANDA</p>	<p>1.- Se sumilla el pedido en la parte superior derecha. Si cumple 2.-La demanda contiene un escrito en un medio técnico. Si cumple 3.- La demanda tiene redacción por un solo lado y doble espacio. Si cumple 4.- Se utiliza el idioma castellano. Si cumple.</p>											
	<p>PETITORIO: Que en atención a lo dispuesto en el artículo 29 e la Ley N.º 27972- Orgánica de Municipalidades (...). Recurso a su despacho con la finalidad de FORMULAR LA EXCEPCION DE CADUCIDAD, contra demanda de autos en el extremo de la pretensión desnaturalización de contrato de trabajo aclarando que solo en el extremo a partir de (...) SOLICITAR que oportunamente se declare fundada dicha excepción y consecuentemente anular todo lo actuado respecto del extremo señalado</p>		<p>REQUISITOS DE FONDO DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA</p>	<p>1.- La designación de juez. Si cumple 2. El nombre, datos de identidad, dirección domiciliaria. Si cumple 3. El nombre y dirección del demandante. Si cumple 4.- El petitorio es clara y concisa. Si cumple 5.-Se presenta todos los medios probatorios. Si cumple.</p>											

	<p>AUDIENCIA UNICA En la ciudad de Ayacucho a los veintiún días del mes de Julio del dos mil quince, siendo las once de la mañana ante el despacho del Tercer Juzgado Especializado en lo civil de Huamanga (...)</p> <p>FIJACION DE PUNTOS CONTRAVERTIDOS 1.- Determinar si corresponde declarar la desnaturalización del contrato de trabajo y por ende se declare la existencia de un contrato de trabajo bajo régimen de la actividad privada sujeto a plazo indeterminado. 2.- Determinar si corresponde el pago por concepto de compensación de tiempo de servicios. 3.-determinar (...)</p> <p>ADMISION DE LOS MEDIOS PROBATORIOS De conformidad con el artículo 25 de la Ley Procesal del trabajo (...) SE RESUELVE admitir los medios probatorios.</p> <p>ACTUACION DE LOS MEDIOS PROBATORIOS Teniendo en cuenta que los medios probatorios ofrecidas por las partes son documentos, el juzgado dispone que estos serán tomados en cuenta al momento de resolver habiendo concluido la actuación probatoria (...)</p>	<p>SANEAMIENTO PROCESAL Y FIJACIÓN DE PUNTOS CONTROVERTIDOS Y SANEAMIENTO PROBATORIO</p>	<p>FIJACION DE PUNTOS CONTROVERTIDOS Y SANEAMIENTO PROBATORIO</p>	<p>1. Enumeración de puntos controvertidos, que son materia de prueba: si cumple 2. Admisión de los medios probatorios: si cumple 3. Actuación de medios probatorios: sí cumple 4. Fijación de la fecha de audiencia de pruebas: sí cumple</p>											
	<p>RESOLUCION NUMERO TRECE</p>	<p>SENTENCIA</p>	<p>REQUISITOS FORMALES</p>	<p>1. En la resolución se indica lugar y fecha en</p>											

<p>Ayacucho, veintiséis de junio del dos mil dieciséis</p> <p style="text-align: center;">SENTENCIA</p> <p>VISTOS: La demanda interpuesta por don Sabino Rojas Huamán, contra la Municipalidad Provincial de Huamanga, representado por el señor Amílcar Huancahuari Tueros, sobre incumplimiento de Disposiciones de Normas Laborales</p> <p style="text-align: center;">PARTE EXPOSITIVA</p> <p>Señala que el suscrito ingreso a laborar en la entidad demandada Municipalidad Provincial de Huamanga, en merito al contrato de servicios no personales el 15 de marzo de 1991 al 31 de diciembre del 2008 (...)</p> <p style="text-align: center;">PARTE CONSIDERATIVA</p> <p>Primero: Tutela jurisdiccional. Todo justiciable tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos, con sujeción a un debido proceso; este derecho no comporta seguir todo el proceso hasta obtener una sentencia final, sino que persigue (...)</p> <p>Segundo: Carga de la prueba en el proceso laboral. - Todos los medios...Es admisible todo medio probatorio que sirva de formación de la convicción del juez (...)</p> <p>Tercero: Respecto de las cuestiones probatorias...</p> <p>Cuarto: Sobre la cuestión de fondo...</p> <p>Quinto: En el caso de autos (...)</p>		<p>que se expide: sí cumple</p> <p>2. Se evidencia partes formales de la sentencia: sí cumple</p> <p>3. Se evidencia expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos: si cumple</p> <p>4. Se fija el plazo para su cumplimiento de la sentencia: si cumple</p> <p>5. Se evidencia la suscripción del juez y del auxiliar jurisdiccional respectivo: sí cumple</p>						
		<p>REQUISITOS MATERIALES</p> <p>1. Existe congruencia con las cuestiones planteadas por las partes; la sentencia es coherente con la pretensión planteada, las pruebas aportadas y las manifestaciones expresadas por las partes durante todo el proceso: si cumple</p> <p>2. Motivación de sentencia, justificación lógica y razonada conforme a las normas legales y constitucionales: si cumple</p> <p>3. Exhaustividad de la sentencia, se evidencia pronunciamiento sobre</p>						

	<p>PARTE RESOLUTIVA Por estos fundamentos, administrados justicia a nombre de la Nación, FALLO declaro: 1.- DECLARAR IMPROCEDENTE (...) 2.- IMPROCEDENTE: La demanda interpuesta por don Sabino Rojas Huamán, contra la No Personales y CAS (...)</p>			todas las pretensiones de las partes: si cumple											
	<p>SEÑOR JUEZ DEL JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE HUAMANGA SABINO ROJAS HUAMAN, en los seguidos contra la Municipalidad Provincial de Huamanga, sobre incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales, a usted digo: 1. PETITORIO En busca de la tutela jurisdiccional efectiva y dentro del plazo a ley acudo a su despacho efecto de interponer (...) 2. FUNDAMENTOS DE LA APELACION Conforme se tiene de la Resolución materia de impugnación, el juzgado ha resuelto declarar improcedente la demanda interpuesta, aduciendo para tal efecto que: Que, en Art. 52 de la Ley N° 23853 (...) POR TANTO: A usted juez, pido se tenga por interpuesto el recurso de apelación (...)</p>	<p>APELACION</p>	<p>REQUISITOS DE ADMISIBILIDAD</p>	<p>1. Se plantea ante el juez que emitió la resolución materia de impugnación: si cumple 2. Se interpone dentro del plazo legal: si cumple 3. Se evidencia la tasa judicial: si cumple</p>											
			<p>REQUISITOS DE PROCEDENCIA</p>	<p>1. Indicación del error de hecho o de derecho incurrido en la resolución impugnada: si cumple 2. Precisión de la naturaleza del agravio: si cumple 3. Sustentación de la pretensión impugnatoria: no cumple</p>											

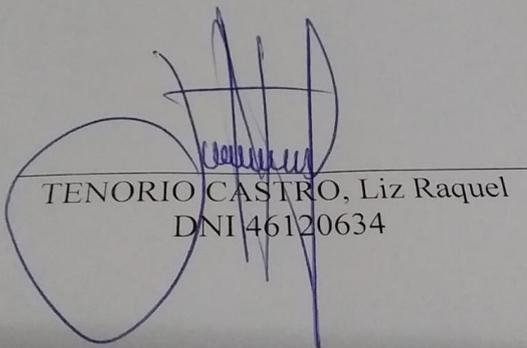
Anexo N° 02

DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

Yo, TENORIO CASTRO, Liz Raquel, estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, que realizará el trabajo de investigación titulado: caracterización del proceso sobre incumplimiento de disposiciones y normas laborales en el Exp. N° 00157-2014-0-0501-JR-LA-02 del Segundo Juzgado Civil de Huamanga del Distrito Judicial de Ayacucho, 2019. Manifiesta que se accedió a información personalizada que comprende el proceso judicial en estudio, por lo tanto, se conoció los hechos e identidad de los sujetos partícipes, por lo tanto, de acuerdo al presente documento denominado: declaración de compromiso ético, el autor declara que no difundirá ni hechos, ni identidades en ningún medio.

Asimismo, declaro conocer el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajo de Investigación para optar el grado académico y títulos profesionales – RENATI; que exigen veracidad y oportunidad de todo trabajo de investigación, respecto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. Finalmente, el trabajo se elabora bajo los principios de buena fe y veracidad.

Ayacucho, octubre de 2019



TENORIO CASTRO, Liz Raquel
DNI 46120634

INFORME FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%

INDICE DE SIMILITUD

5%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

[docplayer.es](#)

Fuente de Internet

5%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo